



รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม
A MODEL FOR PROMOTION OF INFORMAL EMPLOYMENT
BASED ON THE BUDDHIST PRINCIPLE

นางอรพิน ปิยะสกุลเกียรติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๗



รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

นางอรพิน ปิยะสกุลเกียรติ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๕๗

(ลิขสิทธิ์นี้เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



A MODEL FOR PROMOTION OF INFORMAL EMPLOYMENT
BASED ON THE BUDDHIST PRINCIPLE

Mrs. Orapin Piyasakulkiat

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for the Degree of
Doctor of Philosophy
(Public Administration)
Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2014

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์
เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระเมธาวินัยรส, ผศ.ดร.)

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชลวิทย์ เจียรจิต)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรรษา พญมายางกูร)

กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์)

กรรมการ

(อาจารย์ นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร์ แก้วนาค)

กรรมการ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร.จำนงค์ อติวัฒน์สิทธิ์
อาจารย์ นาวาอากาศเอก ดร.นภัทร์ แก้วนาค

ประธานกรรมการ

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

(นางอรพณ ปิยะสกุลเกียรติ)

ชื่อวิทยานิพนธ์: รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัย: นางอรพิน ปิยะสกุลเกียรติ

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์:

ศาสตราจารย์ ดร. จำนงค์ อติวัฒนสิทธิ์

ป.ธ.๖, พ.ม., พธ.บ. (มนุษยสงเคราะห์ศาสตร์), M.A. (English),

M.A. (Social Science), Ph.D. (Social Science)

น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาค,

ศศ.บ., บธ.ม.(การจัดการ) กศ.ด.(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

วันสำเร็จการศึกษา: ๓๐ มีนาคม ๒๕๕๘

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์คือ ๑) เพื่อศึกษาลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยทฤษฎีการจ้างงานและหลักพุทธธรรมเกี่ยวกับการจ้างงาน ๒) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ ๓) เพื่อเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

ระเบียบวิธีวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) คือ การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นหลัก และสนับสนุนด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ

การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เก็บข้อมูลโดยการรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมโดยผู้วิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักรวมทั้งหมด ๓๔ คน ได้แก่ตัวแทนแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน ๒๐ คน จากตัวแทนนายจ้าง ๘ คน ตัวแทนภาครัฐ ๔ คน ตัวแทนทางด้านพระพุทธศาสนา ๒ รูปได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง

การวิจัยเชิงปริมาณได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง ๔๐๐ คนจากแรงงานนอกระบบในพื้นที่กรุงเทพมหานครเกณฑ์ที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง คือ พื้นที่เขตอาศัยกึ่งเมือง และพื้นที่เมืองที่มีผู้ใช้แรงงานนอกระบบจำนวนมากที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ เขตคลองเตย และ เขตคลองสามวาจากประชากรแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวน ๑.๒๙ ล้านคน วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คนเก็บข้อมูลด้วย

แบบสอบถามที่มีความเชื่อมั่น ๐.๙๖ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

๑. ลักษณะการจ้างงานนอกระบบมีลักษณะการจ้างงานแบบอิสระ ไม่มีการบันทึกอย่างเป็นทางการ ใช้การเจรจาต่อรองกันด้วยวาจา ไม่มีสัญญาการจ้างงานอย่างเป็นทางการ วิธีการจ้างงานเป็นแบบรายวัน จึงทำให้ลูกจ้างมีรายได้ที่ไม่แน่นอน หลักพุทธธรรมสำหรับการจ้างงานนอกระบบประกอบไปด้วย พรหมวิหาร ๔ หลักธรรมในทศ ๖ และ สังคหวัตถุ ๔ ส่วนหลักธรรมสำหรับลูกจ้างประกอบด้วย หลักอิทธิบาท ๔ และหลักธรรมในทศ ๖ เช่นเดียวกัน

๒. สภาพปัญหาและอุปสรรคของการจ้างงานนอกระบบ ประกอบไปด้วย ๑) ปัญหาทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ไม่ได้นำเกณฑ์วัดมาตรฐานฝีมือแรงงานมาใช้ในการจ้างงาน ๒) นายจ้างกำหนดค่าจ้างไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานของกระทรวงแรงงาน ๓) การบังคับใช้กฎหมายยังไม่มีประสิทธิภาพในการคุ้มครองแรงงาน แรงงานยังทำงานเสี่ยงอันตราย และงานที่ทำไม่มั่นคง อีกทั้งมีรายได้ที่ไม่มั่นคงต่อการยังชีพ ๔) ขาดความร่วมมือระหว่างองค์กรภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง ๕) การมีแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายเข้ามาแย่งชิงตลาดแรงงานนอกระบบด้วยค่าจ้างแรงงานที่ถูกกว่าแรงงานนอกระบบที่เป็นคนไทย

๓. รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรมควรเป็นรูปแบบการส่งเสริมแบบพหุภาคี กล่าวคือ เป็นความร่วมมือระหว่างภาคส่วนต่างๆ ประกอบไปด้วย ภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคนายจ้าง ภาคแรงงาน รวมทั้งองค์กรภาคพระพุทธศาสนา ร่วมมือกันดำเนินแก้ไขปัญหาด้านและพัฒนาคุณภาพแรงงานนอกระบบ ให้มีทักษะ มีจิตสำนึกรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรมในการจ้างงาน เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้มีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งค่าจ้างสวัสดิการ แหล่งที่อยู่อาศัย แก่ลูกจ้างนอกระบบอย่างมีเมตตาธรรม

Thesis Title: A Model for Promotion of Informal Employment Based on the Buddhist Principle.

Researcher: Mrs. Orapin Piyasakulkiat

Degree: Doctor of Philosophy (Public Administration)

Thesis Supervisory Commitment:

Professor Dr.Chamnong Adivadhanasit

Pali VI, Dip. in Ed., B.A. (Humannities and Social Science)

M.A.(English), M.A.(Social Science), Ph.D (Social Science)

Group Captain Dr. Naputr Kaownak

B.A., M.Ed., Ph.D. (Research and Curriculum Development.)

Date of Graduation: 30 March 2015

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the characteristics of promotion of informal employment by Theories of Employment and Buddhaddhamma, 2) to study the problems and obstacles of the promotion of Informal employment and 3) to propose a model for promotion of informal employment based on the Buddhist principle.

Methodology was the mixed research; qualitative and quantitative, using qualitative method as the principal mean supported by quantitative research method. The qualitative research method, the data were collected by non-participatory observation, In-Depth- Interview and Focus Group Discussion with 34 key Informants and participants. 20 were from informal employment sector in Bangkok, 8 were the employers, 4 government officers, and 2 monks, purposefully selected. As for the quantitative research method, the data were collected by questionnaires with the reliable level at 0.96 and IOC value at 0.6 Statistics used for the data analysis were percentage, mean and standard deviation.

Findings were as follows:

1. The characteristics of promotion of informal employment were that the methods of employment were free styles, no official record, using verbal negotiation, daily employment, and unstable incomes.

2. The problems and obstacles of the promoting model of informal employment were that informal workers and employee were not used the standardized for skills. Wages were not standardized substandard up to negotiation, Law enforcement was not effective resulting the risks and lacking of workers' right protection, working stability, insufficient incomes for living, due to there was not cooperation between the involved agencies and also due to the competition from unlawful foreign workers.

3. A Model for Promotion of Informal Employment Based on the Buddhist Principle. Should be formed to plural sector promotion namely; the participation between various sector; state, employers and informal sector and Buddhist Organization. These sectors had to work together to resolve the problem and develop quality of informal sector. To have skill, social responsibility, morality employment, for various sector to promoting the quality of work life, wages and welfare, and habitats to kindness for informal sector.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม” เกิดขึ้นจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยซึ่งเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ในการศึกษาระดับปริญญาเอก คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ กราบขอบพระคุณ ผศ.ดร. สุรพล สุยะพรหม ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ และคณาจารย์ทุกท่าน ที่ให้การอบรมสั่งสอนให้ความรู้ในระดับดุษฎีบัณฑิต ซึ่งสามารถนำมาบูรณาการร่วมกับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคมสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยในครั้งนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ด้วยความอนุเคราะห์ช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งท่านศาสตราจารย์ ดร.จันทงค์ อดิวัฒนสิทธิ์ ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และ น.อ.ดร.นภัทร์ แก้วนาถ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ได้ให้คำปรึกษาและให้ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้อย่างยิ่ง อีกทั้ง ผศ.ดร. ธัชชนันท์ อิศรเดช ผู้ให้คำแนะนำปรึกษาในเบื้องต้น ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คณะผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., พระครูปริมานุรักษ์, รศ.ดร., รศ.ดร.จิตติมา อัครธิติพงศ์, รศ.ดร. อภินันท์ จันตะนี, อ.ดร. พิเชฐ ทังโต อีกทั้งยังได้แนะนำแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ส่งผลให้การศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้ อีกทั้งคุณวรรณกานต์ ขาวลาภ ผู้อำนวยการความสะดวกในการเก็บข้อมูลโดยให้โอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมการสัมมนาของกระทรวงแรงงาน และการจัดสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานนอกระบบ ณ กระทรวงแรงงานอีกด้วย

ขอขอบคุณครอบครัว “ปิยะสกุลเกียรติ” และครอบครัว “ดีอ่วม” ที่เป็กำลังแรงใจให้การศึกษาในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

คุณความดีอันเกิดจากการวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอน้อมสักการบูชาคุณพระศรีรัตนตรัย คุณบิดา-มารดา และคุณบูรพาจารย์ ตลอดจนผู้ผู้มีอุปการคุณทุกท่าน ขอจงมีส่วนแห่งความภาคภูมิใจแห่งความดีนี้ตลอดไป

อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภาพ	ญ
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	ฎ
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย	๕
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๕
๑.๔ ขอบเขตในการวิจัย	๕
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๘
บทที่ ๒ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ	๙
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงาน	๑๘
๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับระบบดุลยภาพการจ้างงาน	๔๔
๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า	๕๓
๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	๕๘
๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ	๗๒
๒.๗ หลักธรรมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมจ้างงานแรงงานนอกระบบ	๑๑๐

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๔๗
๒.๙ กรอบแนวคิดการวิจัย	๑๘๗
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๑๙๑
๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๑๙๑
๓.๓ เครื่องมือการวิจัย	๑๙๓
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๑๙๖
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๒๐๐
๓.๖ สรุปขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย	๒๐๔
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	
๔.๑ ผลการวิเคราะห์ลักษณะการทำงานของแรงงานนอกระบบด้วยทฤษฎี การทำงานของหลักพุทธธรรม	๒๐๗
๔.๒ ผลการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการทำงานของ นอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม	๒๒๖
๔.๓ การวิเคราะห์การส่งเสริมการทำงานของแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม	๒๓๗
๔.๔ ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมการทำงานของ แรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม	๒๕๕
๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย	๒๗๕
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๒๘๐
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๒๘๔
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๒๙๘

สารบัญ(ต่อ)

เรื่อง		หน้า
	๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	๒๙๘
	๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ	๒๙๙
	๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	๒๙๙
บรรณานุกรม		๓๐๑
ภาคผนวก ก	หนังสือขอความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือการวิจัย	๓๑๘
ภาคผนวก ข	ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญ	๓๒๔
ภาคผนวก ค	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง ของแบบสอบถาม	๓๒๖
ภาคผนวก ง	ค่าสัมประสิทธิ์ (Apha)	๓๒๘
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (แบบสอบถาม)	๓๓๐
ภาคผนวก ฉ	เครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม)	๓๓๓
ภาคผนวก ช	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สัมภาษณ์)	๓๓๗
ภาคผนวก ซ	เครื่องมือการวิจัย (แบบสัมภาษณ์)	๓๖๑
ภาคผนวก ฌ	หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย (สนทนากลุ่มเฉพาะ)	๓๖๕
ภาคผนวก ฎ	แบบแสดงความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบรูปแบบ	๓๗๗
ประวัติผู้วิจัย		๓๘๗

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
๒.๑	แสดงความหมาย “รูปแบบ”	๑๒
๒.๒	แสดงประเภทรูปแบบ การสร้างรูปแบบ และรูปแบบเกี่ยวกับการจ้างงาน	๑๖
๒.๓	ความหมายและสาระสำคัญของการจ้างงาน	๓๓
๒.๔	แสดงทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม	๔๐
๒.๕	แสดงทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง	๔๓
๒.๖	แสดงความหมายของคำว่า “ดุลยภาพ”	๔๗
๒.๗	แสดงถึงแนวคิดดุลยภาพในการจ้างงาน	๔๙
๒.๘	แสดงทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ	๕๒
๒.๙	แสดงแนวคิดงานที่มีคุณค่า	๕๗
๒.๑๐	แสดงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน	๖๒
๒.๑๑	แสดงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	๖๖
๒.๑๒	แสดงแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	๗๑
๒.๑๓	แสดงความหมายและสาระสำคัญของแรงงานนอกระบบ	๗๕
๒.๑๔	แสดงถึงประเภทของแรงงานนอกระบบ	๗๘
๒.๑๕	แสดงความสำคัญของแรงงานนอกระบบ	๘๑
๒.๑๖	ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบในประเทศไทย	๘๒
๒.๑๗	แสดงสถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทย	๙๘
๒.๑๘	แสดงการจ้างงานนอกระบบในต่างประเทศ	๑๐๕
๒.๑๙	แสดง หลักกอคติธรรม ๔ วินัยพื้นฐานที่ควรละเว้นในเบื้องต้นของการจ้างงาน	๑๑๔
๒.๒๐	ความหมายของคำว่า พรหมวิหาร	๑๑๘
๒.๒๑	แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔	๑๒๒
๒.๒๒	คุณประโยชน์ของพรหมวิหาร ๔	๑๒๘
๒.๒๓	แสดงแนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการจ้างงาน	๑๓๒
๒.๒๔	แสดงหลักทศ ๖ กับการจ้างงาน	๑๓๙
๒.๒๕	แสดงหลักอิทธิบาท ๔ กับการจ้างงาน	๑๔๕

๒.๒๖	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ	๑๕๕
๒.๒๗	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจ้างงาน	๑๖๓
๒.๒๘	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอคติธรรม	๑๖๘
๒.๒๙	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔	๑๗๔
๒.๓๐	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ หลักทศ ๖	๑๗๗
๒.๓๑	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ ๔	๑๘๐
๒.๓๒	แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔	๑๘๒
๔.๑	สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นลักษณะการจ้างงานด้าน ค่าจ้าง/ สวัสดิการของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร	๒๒๑
๔.๒	สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นลักษณะการจ้างงานด้านงานที่มี คุณค่าของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร	๒๒๒
๔.๓	สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นลักษณะการจ้างงานด้านคุณภาพ ชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร	๒๒๓
๔.๔	แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๒๒๔
๔.๕	สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริม การจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านนายจ้าง	๒๓๖
๔.๖	สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริม การ จ้างงานแรงงานนอกระบบด้านลูกจ้าง	๒๓๗
๔.๗	แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมการจ้างงาน นอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม	๒๕๔

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๒.๑	การจ้างแรงงาน	๒๐
๒.๒	จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ พ.ศ. ๒๕๕๖	๘๖
๒.๓	จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาค พ.ศ. ๒๕๕๖	๘๗
๒.๔	เปรียบเทียบร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบจำแนกตามระดับ	๘๘
๒.๕	เปรียบเทียบร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบจำแนกตามกลุ่ม เศรษฐกิจ	๘๙
๒.๖	ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุ จากการทำงาน ๒๕๕๖	๙๐
๒.๗	ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาที่เกิดจากการทำงานที่ สำคัญ (ด้านการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย) พ.ศ. ๒๕๕๖	๙๑
๒.๘	การเปรียบเทียบร้อยละของแรงงานในระบบ และนอกระบบ พ.ศ.๒๕๕๑- ๒๕๕๖	๙๒
๒.๙	การแบ่งเขตพื้นที่การปกครองกรุงเทพมหานคร	๑๐๙
๒.๑๐	รูปแบบความสัมพันธ์สามเส้าระหว่างการบริหารงานบุคคล การแรงงาน สัมพันธ์ และการคุ้มครองแรงงาน	๑๕๙
๒.๑๑	กรอบแนวคิดในการวิจัย	๑๘๘
๓.๑	เทคนิค 6' C กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ	๒๐๒
๓.๒	ขั้นตอนการวิจัย	๒.๐๖
๔.๑	ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบ	๒๒๒
๔.๒	ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานนอกระบบ	๒๓๗
๔.๓	(ร่าง)รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม	๒๕๒
๔.๔	รูปแบบการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการเชิงพุทธบูรณาการ	๒๖๙
๔.๕	รูปแบบการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเชิงพุทธบูรณาการ	๒๗๑
๔.๖	รูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเชิงพุทธบูรณาการ	๒๗๒

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่		หน้า
๔.๗	แสดงรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม	๒๗๔
๔.๘	องค์ความรู้รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม	๒๗๕

คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

การใช้อักษรย่อ

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยได้อ้างจากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบวย่อดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก

ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค	(ภาษาไทย)
อภ.วิภังค. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	วิภังค์		(ภาษาไทย)
อภ.ส. (ไทย)	=	อภิธรรมปิฎก	ธรรมมะสังคณีย์		(ภาษาไทย)

๒. การระบุหมายเลขพระไตรปิฎก

ในการวิจัยฉบับนี้ได้ใช้พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๓๙ เป็นหลักในการอ้างอิง ซึ่งพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทยจะระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า. เช่น ขุ.ร.(ไทย) ๒๕/๓๐/๕๑. หมายความว่า พระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๕ ข้อที่ ๓๐ หน้า ที่ ๕๑ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แรงงานเป็นบุคคลที่ใช้กำลัง ความคิดเพื่อให้ได้มาซึ่งผลตอบแทน โดยอาจจะเป็นเงินตราหรือสิ่งของก็ได้ เป็นปัจจัยการผลิตที่มีความสำคัญ สามารถนำปัจจัยการผลิตต่าง ๆ มาสร้างผลการผลิตตามที่ตนต้องการได้ แรงงานมนุษย์จึงเป็นกลไกสำคัญต่อการพัฒนาประเทศทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง การจะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้น รัฐบาลต้องให้ความสำคัญกับกำลังแรงงานเป็นอย่างมาก

นับตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ - ๑๙ เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้น จากประเทศอังกฤษสู่ประเทศยุโรป และได้แพร่หลายไปยังประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ ส่งผลให้ระบบการผลิตในอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป มีการนำเครื่องจักรกลมาใช้ในการผลิตแทนแรงงานมากขึ้น แม้แต่ในภาคการเกษตรยังนำเครื่องจักรกลมาช่วยในการผลิตให้ทันกับจำนวนความต้องการของตลาด อย่างไรก็ตาม แรงงานยังมีความสำคัญทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม เพราะแรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ทั้งในการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและการเกษตร และถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญไม่น้อยกว่าปัจจัยการผลิตอื่นๆ ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านวัตถุดิบ เงิน ที่ดิน อุปกรณ์ เครื่องจักร ทรัพยากรทางธรรมชาติ และเทคโนโลยี ฯลฯ

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นอีกปัจจัยหนึ่งของการผลิต ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างการผลิตของการจ้างงานทั้งในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ส่งผลให้การผลิตและสภาพการจ้างงานมีความยืดหยุ่นและไม่เป็นทางการ การผลิตและการทำงานเกิดการปรับเปลี่ยนโดยการจ้างการผลิตเฉพาะทาง และมีความยืดหยุ่นมากขึ้นแทนการจ้างโรงงานหรือสถานที่ประกอบการที่ทำงานเต็มเวลาเพียงแห่งเดียว ทำให้เกิดการจ้างงานในลักษณะ “Just in Time Workers” ซึ่งมีลักษณะการจ้างงานเป็นการชั่วคราว การจ้างงานบางเวลา การจ้างงานตามระยะเวลา การรับเหมาช่วง (Sub – Contract) การจ้างงานในลักษณะดังกล่าว มีผู้ประกอบการที่เป็นทั้งผู้ประกอบการรายใหญ่ที่ผลิตสินค้าและผู้ผลิตพื้นฐานที่เป็นดำเนินการกิจการของตนเอง (Own Account Workers) การดำเนิน

มาตรการลดต้นทุนการผลิตและการพยายามเพิ่มสมรรถนะการแข่งขันทางการค้า จึงได้ลดขนาดการจ้างแรงงานประจำที่ได้รับสวัสดิการเต็มรูปแบบ และเพิ่มการจ้างแรงงานแบบลูกจ้างชั่วคราว (Non – Standard) ในภาคการจ้างงานต่างๆกระจายอยู่ทั่วไป ระบบการจ้างงานเช่นนี้เป็นระบบการจ้างงานที่เกิดขึ้นมาเพื่อลดต้นทุนการผลิตของนายจ้างและสร้างรายได้เปรียบทางการค้ามากขึ้น รวมทั้งการปฏิรูปองค์กรและการลดขนาดขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีขนาดเล็กลงแต่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จากลักษณะงานที่มีการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้เกิดแรงงานที่เรียกว่า “ แรงงานนอกระบบ ”

แรงงานนอกระบบ (Informal Workers) คือ ผู้ที่ทำงานไม่เต็มเวลา หรือไม่ได้รับบันทึกอยู่ในฐานข้อมูลแรงงานภาครัฐ สภาพการจ้างงานไม่มีรูปแบบการจ้างงานที่แน่นอนยากแก่การระบุว่าเป็นนายจ้าง ใครคือลูกจ้าง และยากแก่การควบคุมดูแลด้วยกฎหมายหรือระเบียบอื่นๆที่เป็นทางการของสังคม ไม่ได้อยู่ในความคุ้มครองของกฎหมาย^๑ เป็นแรงงานขนาดใหญ่ในตลาดแรงงานที่ครอบคลุมผู้ประกอบการอาชีพรับจ้างทั่วไป รับจ้างทำของ ผู้ประกอบอาชีพอิสระอื่นๆ^๒ มีจำนวนมากถึง ๒ ใน ๓ ของกำลังแรงงานทั้งหมดในประเทศ และในส่วนกรุงเทพมหานครมีประมาณ ๑.๒๙ ล้านคน มากเป็นอันดับหนึ่งของประเทศ^๓

แม้ว่ารัฐบาลจะกำหนดมาตรการและกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการขยายการคุ้มครองประกันสังคมออกสู่แรงงานนอกระบบการแก้ไขพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานพ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แรงงานนอกระบบมีสิทธิและสวัสดิการจากนายจ้างเท่าเทียมกับแรงงานในระบบ หากจากการสำรวจจากสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่าปัญหาจากการทำงานที่แรงงานนอกระบบพบปัญหาที่สำคัญ คือ ปัญหาจากการทำงาน ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน

^๑ ธีระ สนิทธารักษ์และคณะ, “ความพร้อมของแรงงานนอกระบบกับการเป็นสังคมผู้สูงอายุในประเทศไทย” รายงานวิจัย, (คณะสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์., ๒๕๕๔).

^๒ นิรมล นิราทร และคณะ, “แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ”, รายงานวิจัย, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐).

^๓ พานิช จิตรแจ้ง, ข่าวกระทรวงแรงงาน, โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการรูปแบบ (Model) การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙ ของกรุงเทพมหานคร (กทม.), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.thaigov.go.th/th/news-ministry/> [๑๕ สิงหาคม ๒๕๕๕].

และปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงาน เช่น ได้ค่าตอบแทนน้อย ทำงานหนัก การทำงานที่ไม่ต่อเนื่อง ไม่ได้รับสวัสดิการ ทำงานไม่ตรงกับเวลาปกติ และไม่มีวันหยุด ชั่วโมงการทำงานมากเกินไป ลาพักผ่อนไม่ได้ เป็นต้น

จึงนับเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องควรคำนึงถึง เพราะมีความเกี่ยวเนื่องกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมโดยตรง ขณะที่ภาครัฐได้ขยายความคุ้มครองสู่แรงงานนอกระบบด้วยการกำหนดอัตราค่าแรงขั้นต่ำ การเสริมสร้างการเข้าถึงแหล่งงาน และสร้างความยั่งยืนของอาชีพให้กับแรงงานนอกระบบ^๔ แต่ก็ยังพบว่าแรงงานนอกระบบที่ยังไม่ได้รับการคุ้มครอง ไม่มีหลักประกันทางสังคม และไม่ได้รับความคุ้มครองจากการทำงานตามกฎหมายแรงงานที่ปรากฏว่ายังมีเป็นจำนวนมากที่มีปัญหาค่าตอบแทนจากการทำงานที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลง ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน รวมไปถึงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ และยังพบลักษณะร่วมที่สำคัญคือ มีการศึกษาต่ำ รายได้น้อย มีหนี้สิน ไม่มีความมั่นคงในรายได้ การขาดโอกาสเข้าถึงแหล่งทุน ยังไม่มีการรวมกลุ่ม และประการสำคัญ คือ ค่าจ้างแรงงานที่มีเงื่อนไขการทำงานที่ไม่เป็นธรรม เนื่องจากไม่มีองค์กร ไม่มีตัวแทน ไม่มีอำนาจต่อรอง และขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องชีวนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน^๕ ที่มีความต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือมากที่สุด^๖

จะเห็นได้ว่า การพยายามของภาครัฐที่จะแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบที่เกิดขึ้นในเชิงนโยบาย แต่การจ้างงานในแรงงานนอกระบบยังมีความเหลื่อมล้ำกันระหว่างค่าจ้างและการทำงาน หากพิจารณาในประเด็นสัญญาการจ้างงานยังพบว่ามีปัญหาในข้อตกลงข้อแลกเปลี่ยนที่ไม่เป็นธรรมระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความไม่มั่นคงในอาชีพและรายได้เป็นสำคัญ

^๔ สำนักงานนโยบายและยุทธศาสตร์, **แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔)**, (สำนักปลัดกระทรวง: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐), หน้า (๓-๑๓) – (๓-๑๔).(อัดสำเนา)

^๕ มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ, **แรงงานนอกระบบคือใคร**,บทความทางวิชาการ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา:

http://www.homenetthailand.org/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=23&lang=th, (๒๕ กันยายน ๒๕๕๖).

^๖ สำนักงานสถิติแห่งชาติ, **ผลสำรวจแรงงานนอกระบบปี ๒๕๕๕**, บทสรุปสำหรับผู้บริหาร, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/theme_2-2-4.html หน้า๒, [๒๖.กันยายน ๒๕๕๖].

ซึ่งถ้าหากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนในการส่งเสริมการจ้างงานให้เกิดความยุติธรรม ด้วยคุณธรรมของผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง ที่ไม่มีอคติต่อกัน และมีจิตใจที่มีเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกันจะนำไปสู่ระบบการจ้างงานที่พึงประสงค์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตไปสู่สังคมที่มีความสุขส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าได้ในที่สุด

การศึกษาหลักธรรมแห่งพระพุทธศาสนาได้กล่าวถึง“ความยุติธรรม”ที่หมายถึง “ความชอบธรรมและความเที่ยงธรรม” หากเกิดความเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งก็จะเกิดความคลาดเคลื่อนไปจากธรรมที่เรียกว่า“อคติ ๔” คือ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ ภยากติ ความลำเอียงทั้ง ๔ ประการนี้ เป็นตัวแปรสำคัญที่จะปิดกั้นจิตของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในฐานะเป็นสัตว์สังคมคลาดเคลื่อนไปจากความยุติธรรม จนทำให้การกระทำที่ขาดความชอบธรรม เพราะองค์ธรรมที่ว่าด้วยความยุติธรรม (Justice) จะนำไปสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของกลุ่มคนในสังคม (Trust) เมื่อมนุษย์ไว้วางใจเพราะได้รับความยุติธรรม ย่อมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันในเชิงบวกมากยิ่งขึ้น(Relationship) ดังนั้น ความยุติธรรม ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ จึงเป็นประจักษ์พยานที่คล้องทั้งการคิด พูด และแสดงออกต่อกันของกลุ่มคนต่างๆ ที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นสังคม” อีกทั้งหลักธรรมที่เหมาะสมกับการใช้ในการส่งเสริมการจ้างงาน คือ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักทศ ๖ หลักสังคหวัตถุ ๔ และ หลักอิทธิบาท ๔ ที่ผู้วิจัยสนใจนำมาใช้ศึกษาถึงการส่งเสริมในการจ้างงานที่จะเป็นแนวทางให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม และก่อให้เกิดดุลยภาพในสังคมนำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองในที่สุด

ดังนั้น การศึกษาวิจัยฉบับนี้จึงเน้นและให้ความสำคัญกับรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจ้างงานแรงงานนอกระบบที่ต่างมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันทางสังคม คือ ภาครัฐ ผู้จ้างงาน และแรงงานนอกระบบ หน่วยงานภาคส่วนอื่นๆที่เกี่ยวข้อง โดยการนำหลักพุทธธรรมที่กล่าวมาข้างต้นผสมผสานกับทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบที่ดี เกิดความเป็นธรรมด้วยกันทั้งผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงาน เชื่อมโยงอย่างมีดุลยภาพนำไปสู่ความสงบสุขของสังคมในที่สุด

^๗พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส รศ.ดร, ความยุติธรรมในมุมมองพุทธศาสนา, บทความทางวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร, มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามทฤษฎีการจ้างงาน และหลักพุทธธรรม

๑.๒.๒ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ

๑.๒.๓ เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ทฤษฎีและหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมควรเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ สภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรมควมมีรูปแบบเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตในการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) กล่าวคือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลัก จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth- Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากประชากรตัวอย่าง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ลักษณะรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยทฤษฎีการจ้างงาน และหลักพุทธธรรม เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม และเพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม โดยแบ่งขอบเขตการวิจัยออกเป็น ๔ ด้าน อันได้แก่

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาที่สอดคล้องและครอบคลุมรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมมี ๔ ประเด็นหลัก ได้แก่

(๑) แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

(๒) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงาน

- (๓) แนวคิดเกี่ยวกับระบบดุลยภาพการจ้างงาน
- (๔) แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า
- (๕) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- (๖) ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ
- (๗) หลักธรรมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมจ้างงานแรงงานนอกระบบ
- (๘) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- (๙) กรอบแนวคิดการวิจัย

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร/และกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Research) ผู้วิจัยได้ออกแบบการวิจัยเป็น ๒ ระยะ ดังนี้

๑. การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ

- ๑) ตัวแทนแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน ๒๔ คน หรือจำนวนที่เกิดการอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturated)
- ๒) ตัวแทนผู้จ้างงานจำนวน ๗ คน หรือตามจำนวนที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้เพียงพอ (Data Maturity)
- ๓) ตัวแทนฝ่ายบริหารงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๒ คน หรือตามจำนวนที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้เพียงพอ (Data Maturity)
- ๔) ตัวแทนผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา จำนวน ๒ รูป/คน หรือตามจำนวนที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้เพียงพอ (Data Maturity)

๒. การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากประชากรแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวน ๑.๒๙ ล้านคน วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาการจ้างงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเจาะจงเลือกพื้นที่ที่มีการจ้างงานแรงงานนอกระบบจำนวนมาก และสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจนในเขตคลองสามวา และเขตคลองเตย

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาการศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ.๒๕๕๗ ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๘ รวมเป็นระยะเวลา ๑๔ เดือน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์กันระหว่างปัจจัยในการสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม ที่ประกอบไปด้วยภาครัฐ ผู้จ้างงาน แรงงานนอกระบบ สัญญาการจ้างงาน

การส่งเสริม หมายถึง การสนับสนุนการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ให้เกิดการจ้างงานที่มีความสมดุลระหว่าง ค่าตอบแทนที่พอเพียงต่อการดำรงชีพ ความพึงพอใจในงานที่ทำ รวมไปถึงความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน กับ ผลงานที่ต้องการของผู้จ้างงาน

การจ้างงาน หมายถึง สัญญาต่างตอบแทนระหว่างค่าจ้างกับการทำงานที่มีคุณภาพ โดย “ลูกจ้าง” ตกลงทำงานให้กับนายจ้างและได้ค่าจ้างเป็นการตอบแทน และ “นายจ้าง” มอบหมายงานให้ลูกจ้างทำ และจ่ายค่าตอบแทนแก่ลูกจ้างตามข้อตกลงเป็นการตอบแทน

แรงงานนอกระบบ หมายถึง แรงงานรับจ้างทั่วไปที่มีอิสระ ทำงานอย่างถูกต้องตามกฎหมาย มีการจ้างงานที่ไม่แน่นอน ไม่มีการบันทึกข้อมูลการจ้างงานจากภาครัฐและไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน การศึกษาวิจัยแรงงานนอกระบบในครั้งนี้เจาะจงศึกษาในกลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไปในชนชั้นกรรมกรที่อาศัยในพื้นที่กรุงเทพมหานคร

หลักพุทธธรรม หมายถึง หลักกอดศีลธรรม ๔ ที่กล่าวถึงบุคคลย่อมถึง ๑. ฉันทาคติ ๒. โทสาคติ ๓. โมหาคติ ๔. ภยาคติ และหลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา หลักทศ ๖ ในเทวภูมิทศ คือ ทิศเบื้องล่าง หลักสังคหวัตถุ ๔ คือ ทาน ปิยะวาจา อรรถจริยา สมานัตตาและหลักอิทธิบาท ๔ คือ เครื่องแห่งความสำเร็จในการทำงาน ๔ อย่างคือฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๖.๑. ทำให้ได้ความรู้และเข้าใจสถานการณ์การจ้างงานในแรงงานนอกนอกระบบ

๑.๖.๒ สามารถนำแนวคิดและทฤษฎีการจ้างงานตะวันตกผสมผสานกับหลักพุทธธรรมเป็นวิทยวิธีการจ้างงานตะวันออกมาประยุกต์ใช้เกิดประโยชน์ในระบบการจ้างงาน

๑.๖.๓ เป็นแนวทางในการพัฒนาการจ้างงานในแรงงานนอกระบบให้มีคุณภาพและความเป็นธรรม

๑.๖.๔ เป็นแนวทางที่ทางภาครัฐ ภาคเอกชน และผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปกำหนดเป็นแนวคิดเชิงนโยบายการจ้างงานที่เป็นธรรมได้

๑.๖.๕ สามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีของผู้จ้างและผู้ถูกจ้างเพื่อก่อให้เกิดความรักความสามัคคีของ องค์กร รวมไปถึงเป็นพื้นฐานที่ดีของสังคม

บทที่ ๒

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาถึงรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม เริ่มต้นด้วยการกล่าวถึงองค์ความรู้ว่าด้วยหลักการจ้างแรงงานอันเป็นสาระเชิงทฤษฎีหลักที่ใช้ในการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจและแสวงหาความเป็นไปได้ในการนำหลักการจ้างงานดังกล่าวมาทำความเข้าใจเรื่อง การจ้างงานในแรงงานนอกระบบ ตามด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อแสดงถึงสาระสำคัญว่าด้วย การละอคติ ๔ การส่งเสริมด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ หลักทศ ๖ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้เป็นแนวทางในการจ้างงาน จากนั้นผู้วิจัยจะใช้ประโยชน์จากการบูรณาการทฤษฎีการจ้างงานและหลักพุทธธรรมเข้าด้วยกัน เพื่อนำเสนอถึง การจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรมดังกล่าว และติดตามด้วย การวางกรอบแนวความคิดในการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมในความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างในทางปฏิบัติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องตามลำดับ โดยผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับระบบคุณภาพการจ้างงาน

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

๒.๗ หลักธรรมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมจ้างงานแรงงานนอกระบบ

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๙ กรอบแนวความคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบ

รูปแบบเป็นแนวความคิดเชิงนามธรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินกิจกรรมของมนุษย์ หรือความสัมพันธ์ขององค์ประกอบต่างๆทางสังคม โดยมีหลักการในทางทฤษฎี แบบแผน ตัวแบบ มาใช้ในการนำเสนอรูปแบบหลากหลายแนวทาง อาจจะนำเสนอเป็นแบบองค์รวมโดยแสดงความเชื่อมโยงความสัมพันธ์กันในแต่ละองค์ประกอบ หรืออาจจะนำเสนอส่วนที่เป็นประเด็นสำคัญเพราะง่ายกับการทำ

ความเข้าใจและเฉพาะเจาะจงกับการประยุกต์ใช้ได้ อย่างไรก็ตามการสร้างรูปแบบควรคำนึงถึงผลสำเร็จของการประยุกต์ตัวแบบที่ต้องการเป็นสำคัญ

๒.๑.๑ ความหมายรูปแบบ

คำว่ารูปแบบตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ เป็นคำนาม หมายถึง รูปที่กำหนดขึ้นเป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ เช่น รูปแบบร้อยกรอง; (ศิลปะ) สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ อย่างรูปคน รูปบ้าน รูปปลา รูปใบไม้ เช่น รูปแบบผู้หญิง รูปแบบเปิด รูปแบบวัด ในภาษาอังกฤษใช้คำว่า “Model” แปลว่า รูปแบบ ต้นแบบ แบบแผน แบบจำลอง เป็นต้น รูปแบบหรือตัวแบบเป็นแนวความคิดเชิงนามธรรมในทางทฤษฎีก็ได้และยังเป็นแนวทาง แบบแผน หลักการหรือคุณลักษณะทางการปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดๆของมนุษย์ หรือความสัมพันธ์ต่างๆในสังคมก็ได้ ในทางวิชาการการนำเสนอตัวแบบมีได้หลากหลายรูปแบบ โดยอาจนำเสนออย่างเป็นชุดขององค์ประกอบ และแสดงความเชื่อมโยงอย่างเป็นองค์รวม หรือนำเสนอองค์ประกอบอย่างมีนัยยะสำคัญสูงหรือเป็นหัวใจของเรื่องก็ได้^๑

นักวิชาการได้ให้ความหมายของรูปแบบทั้งในลักษณะที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน ซึ่งพอจะสรุปความหมายของรูปแบบที่นักวิชาการส่วนใหญ่ให้ความคิดเห็นไว้ได้ใน ๔ ลักษณะ กล่าวคือ

๑.รูปแบบ หมายถึง วิธีการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งได้ถ่ายทอดความคิด ความเข้าใจ ตลอดจนทั้งจินตนาการที่มีต่อปรากฏการณ์ หรือเรื่องราวใดๆ ให้ปรากฏ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ เช่น ภาพวาด ภาพเหมือน แผนภูมิ แผนผังต่อเนื่อง หรือสมการทางคณิตศาสตร์ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย และในขณะเดียวกันก็สามารถนำเสนอเรื่องราว หรือประเด็นต่างๆ ได้อย่างกระชับภายใต้หลักการอย่างมีระบบ^๒

^๑ โชคชัย สุทธาเวชและคณะ, ตัวแบบทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ไทย, รายงานวิจัย, (ศูนย์พัฒนาปัญญาฯ คม: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒), หน้า ๖๖.

^๒ เยาวดี วิบูลย์ศรี, การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ, พิมพ์ครั้งที่๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๒๗.

๒. รูปแบบ หมายถึง โครงสร้างของความเกี่ยวข้องของหน่วยต่างๆ หรือตัวแปรต่างๆ ดังนั้น รูปแบบจึงน่าจะมีมากกว่าหนึ่งมิติ หลายตัวแปร และตัวแปรต่างๆ มีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันในเชิงความสัมพันธ์และเชิงเหตุและผล^๓

๓. รูปแบบ หมายถึง สิ่งที่แสดงโครงสร้างของความเกี่ยวข้องระหว่างชุดของ ปัจจัยหรือตัวแปรต่าง ๆ หรือองค์ประกอบที่สำคัญในเชิงความสัมพันธ์หรือเหตุผลซึ่งกันและกัน เพื่อช่วยเข้าใจข้อเท็จจริงหรือปรากฏการณ์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะ และมีลักษณะที่ต้องการในลักษณะเป็นอุดมคติ หรือมีความเป็นจริงได้ยาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิ่งที่เราต้องการกับความสามารถได้มาซึ่งสิ่งที่ต้องการนั้นแตกต่างกันมาก เช่น การเมืองในอุดมคติ^๔

๔. รูปแบบ เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ซึ่งบุคคลแสดงออกมาในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง เช่น เป็นคำอธิบาย เป็นแผนผัง ไดอะแกรมหรือแผนภาพ เพื่อช่วยให้ตนเองและบุคคลอื่นสามารถเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น ใช้เป็นเครื่องมือทางความคิดที่บุคคลใช้ในการสืบสอบหาคำตอบความรู้ความเข้าใจในปรากฏการณ์ทั้งหลาย^๕

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า รูปแบบ คือ การกำหนดขึ้นโดยมีหลักการ แบบแผนที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมของมนุษย์หรือสังคม ที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันขององค์ประกอบอย่างมีนัยยะสำคัญ

ในการนำเสนอรูปแบบการจ้างงานในการจ้างงานนอกระบบสำหรับการวิจัยในครั้งนี้รูปแบบหมายถึง รูปแบบของการส่งเสริมการจ้างงาน ของภาครัฐ ผู้จ้างงาน และผู้ถูกจ้างงานที่มีการเชื่อมโยงสัมพันธ์ไปในแนวทางเดียวกันในปัจจัย ๓ ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านงานที่มีคุณภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนำหลักแนวคิดทฤษฎีการจ้างงานมาบูรณาการร่วมกับหลักพุทธธรรมตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญมากำหนดเป็นแนวทางในการดำเนินการแต่ละด้านอย่างมีนัยยะของความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทางสังคม ซึ่งสอดคล้องกับรูปแบบในลักษณะที่ ๓

^๓ อุทุมพร จามรมาน, “โมเดลคืออะไร”, วารสารวิชาการ, มีนาคม ๒๕๔๑, หน้า, ๒๒-๒๕.

^๔ อุทัย บุญประเสริฐ, **หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน**, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์, ๒๕๔๔), หน้า ๔๑.

^๕ ทิศนา เขมณัฏฐิ, **ศาสตร์การสอน : องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๕), หน้า ๒๑๕.

ตารางที่ ๒.๑ แสดงความหมาย “รูปแบบ”

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๕๒)	๑. รูปที่กำหนดขึ้น ๒. เป็นหลักหรือเป็นแนวซึ่งเป็นที่ยอมรับ ๓. แสดงให้เห็นว่าเป็นเช่นนั้น ๆ
โชคชัย สุทธาเวชและคณะ, (๒๕๕๒, หน้า ๖๖)	๑. แนวความคิดเชิงนามธรรมทางทฤษฎี ๒. เป็นแบบแผน หลักการหรือคุณลักษณะทางการปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมใดๆของมนุษย์ หรือความสัมพันธ์ต่างๆในสังคม ๓. การนำเสนอตัวแบบ - นำเสนอเป็นชุดขององค์ประกอบ - นำเสนอโดยแสดงความเชื่อมโยงอย่างเป็นองค์รวม - นำเสนอองค์ประกอบอย่างมีนัยยะสำคัญสูง - นำเสนอเป็นหัวใจของเรื่องก็ได้
เยาวดี วิบูลย์ศรี(๒๕๔๔, หน้า ๒๗)	๑. วิธีการถ่ายทอดความคิดที่มีต่อปรากฏการณ์ โดยใช้การสื่อสารในลักษณะต่างๆ ๒. นำเสนอประเด็นอย่างกระชับมีระบบ
อุทุมพร จามรมาน (๒๕๔๑, หน้า ๒๒-๒๕)	๑. โครงสร้างที่เกี่ยวข้องของหน่วย หรือตัวแปร ๒. ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผล
อุทัย บุญประเสริฐ (๒๕๔๔, หน้า ๔๑)	๑. โครงสร้างองค์ประกอบมีความสัมพันธ์กัน ๒. ช่วยเข้าใจข้อเท็จจริง ๓. มีลักษณะเป็นอุดมคติ มีความเป็นจริงได้ยาก
ทิตนา เขมมณี(๒๕๔๕, หน้า ๒๑๘)	๑. เป็นรูปธรรมของความคิดที่เป็นนามธรรม ๒. การแสดงให้เห็นตนเองและบุคคลอื่นเข้าใจได้ชัดเจนขึ้น ๓. ใช้เป็นเครื่องมือทางความคิดที่ในการสืบสอบหาคำตอบ

๒.๑.๒ ประเภทของรูปแบบ

รูปแบบมีหลายประเภทด้วยกันซึ่งนักวิชาการด้านต่าง ๆ ก็ได้จัดแบ่งประเภทต่างกันอย่างออกไป นักวิชาการได้แบ่งประเภทรูปแบบออกเป็น ๕ แบบ ได้แก่

๑. รูปแบบการเปรียบเทียบ (Analogue Model) เป็นความคิดที่แสดงออกในลักษณะของการเปรียบเทียบสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ สิ่งขึ้นไป

๒. รูปแบบเชิงภาษา (Semantic Model) เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านทางภาษาโดยการพูดและเขียน

๓. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ (Mathematic Model) เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านทางรูปคณิตศาสตร์

๔. รูปแบบเชิงแผนผัง (Schematic Model) เป็นความคิดที่แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไดอะแกรม กราฟ เป็นต้น

๕. รูปแบบเชิงสาเหตุ (Causal Model) เป็นความคิดที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆของสภาพการณ์/ปัญหา^๖

การจำแนกประเภทของรูปแบบอาจนำลักษณะทางกายภาพและสัญลักษณ์มาใช้ในการจำแนกประเภทได้ ดังนี้

๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่

๑.๑ รูปแบบคล้ายจริง (Iconic Model) มีลักษณะคล้ายของจริง

๑.๒ รูปแบบเหมือนจริง (Analog Model) มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง

๒. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่

๒.๑ รูปแบบข้อความ (Verbal Model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Model)

^๖ Keeves, P. J., **Educational research methodology, and measurement: An international handbook**, Oxford, (England: Pergamon Press, 1988), pp. 561-565.

๒.๒ รูปแบบทางคณิตศาสตร์(Mathematical Model) หรือรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Model)^๗

๒.๑.๓ การสร้างรูปแบบ

รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ควรจะมีข้อกำหนด (Requirement) ๔ ประการ คือ

๑. รูปแบบ ควรประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง (Structural Relationship) มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกันแบบรวม ๆ (Associative relationship)
๒. รูปแบบ ควรใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นสามารถถูกตรวจสอบได้ โดยการสังเกต ซึ่งเป็นไปได้ที่จะทดสอบรูปแบบพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ได้
๓. รูปแบบ ควรจะต้องระบุหรือชี้ให้เห็นถึงกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา ดังนั้น นอกจากรูปแบบจะเป็นเครื่องมือในการพยากรณ์ได้ ควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย
๔. รูปแบบ ควรเป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ และสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรในลักษณะใหม่ ซึ่งเป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา^๘

สำหรับการสร้างรูปแบบนั้นผู้วิจัยจะต้องศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ในองค์ประกอบของรูปแบบ กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อนำไปสรุปผลการศึกษา เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย มีการทดสอบและปรับปรุงแบบก่อนนำรูปแบบมาใช้งานจริง^๙ การนำรูปแบบไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงจะต้องมีลักษณะที่สำคัญ คือ มีความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ทำนายและขยายผลได้อย่างกว้างขวาง และนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ๆเกิดขึ้น^{๑๐}

^๗ Smith, R. H. and Others, **Management: Making Organizations Perform**, (New York: Macmillan. 1980), p 164.

^๘ วาโร เฟิงส์ว็ลต์, **การวิจัยพัฒนารูปแบบ**, บทความวารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔: กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓.

^๙ บุญส่ง หาญพานิช, **การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย, วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖), หน้า ๙๓.

^{๑๐} อำนวย เกาตระกุล, **เอกสารประมวลความรู้ เรื่อง หลักทฤษฎี แนวคิดการวิจัย สำหรับใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย**, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๕๘), หน้า ๑๑๗.

การแบ่งประเภทของรูปแบบอาจจะแบ่งตามแนวทางวิชาการ เช่น รูปแบบทางการศึกษา และสังคมศาสตร์ ได้แบ่งออกเป็น รูปแบบที่ใช้การอุปมาอุปไมยเทียบเคียงปรากฏการณ์ซึ่งเป็นรูปธรรม เพื่อสร้างความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่เป็นนามธรรม รูปแบบที่ใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบาย ปรากฏการณ์ที่ศึกษาด้วยภาษา แผนภูมิ รูปภาพ รูปแบบที่ใช้สมการทางคณิตศาสตร์เป็นสื่อในการแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ และรูปแบบที่นำเอา ตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น ส่วนการแบ่งตามลักษณะนิเวศน์โดยแบ่งตามคุณลักษณะประชากรในเมืองนั้นๆ

๒.๑.๔ รูปแบบเกี่ยวกับการจ้างงาน

การนำเสนอรูปแบบเกี่ยวกับการจ้างงานมีอยู่หลากหลายรูปแบบเช่นกัน บ้างก็นำเสนอเป็นเนื้อหาจากความเรียง หรืออาจใช้เป็นสูตรทางคณิตศาสตร์ หรือการแสดงเป็นแผนภาพ ตารางแสดง ตระกูล และความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรและคำอธิบาย ซึ่งการเลือกรูปแบบใดๆในการนำเสนอ นั้น ต้องคำนึงถึงความเหมาะสม อีกทั้งความเป็นไปได้ในการนำตัวแบบไปใช้ในทางปฏิบัติ การนำเสนอรูปแบบ การจ้างงาน และพบว่ามีกรนำเสนอในแวดวงแรงงานสัมพันธ์ พอสรุปได้ดังนี้^{๑๑}

๑. รูปแบบเชิงสมการหรือสูตรการคิด เช่น Michael Poole (1975/1987) นำเสนอ ๓ สมการของการมีส่วนร่วมและการควบคุมของแรงงานในอุตสาหกรรม

๒. ตัวแบบเชิงความเรียง เช่น ตัวแบบการจัดการแรงงานสัมพันธ์เชิงสร้างสรรค์ ของโชคชัย สุทธาเวช (๒๕๔๔)

๓. ตัวแบบเชิงแผนภาพแสดงตระกูลของความสัมพันธระหว่างตัวแปรพร้อมคำอธิบาย เช่นตัวแบบลำดับขั้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจบริหารกิจการของฝ่ายแรงงานในสถานประกอบกิจการ ตัวแบบความมั่นคงของสถานแรงงานสัมพันธ์ การแรงงานสัมพันธ์และการคุ้มครองแรงงานในธุรกิจขนาด กลางและขนาดย่อม

๔. ตัวแบบตามสถานการณ์สมมติ (Simulation Model) ที่นิยมใช้ในทางวิทยาศาสตร์ หรือการทดลองมากกว่าในการวิจัย แม้ว่าการพัฒนาตัวแบบตามสถานการณ์สมมติต่างๆอาจจะนำไปสู่ การมีทางเลือกที่หลากหลายก็ตาม แต่ก็ต้องพัฒนาไปเป็นตัวแบบที่แน่นอนเช่นตัวแบบอื่นๆเพื่อใช้งานจริง ในที่สุด

^{๑๑} โชคชัย สุทธาเวช, ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย/ โชคชัย สุทธาเวช...[และคนอื่น ๆ], (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์พัฒนาปัญญาคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒), หน้า ๖๖-๖๗.

ในการนำเสนอตัวแบบอาจทำได้โดยการผสมผสานรูปแบบกันก็ได้ เช่น นำเสนอเป็นความเรียง ประกอบกับแผนภาพ และคำอธิบาย แล้วสรุปด้วยรูปแผนผัง เป็นต้น

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบที่ใช้เป็นประเภท Causal Model เป็นรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นรูปแบบอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์ทางสังเคราะห์นโยบายการจ้างงานของภาครัฐ ผู้จ้างงาน ผู้ถูกจ้างงาน ด้วยการนำหลักอคติธรรม ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการกับการจ้างงานนอกระบบนำไปประยุกต์ใช้กำหนดขอบข่ายการจ้างงาน ๓ ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านงานที่มีคุณภาพ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เป็นรูปแบบจ้างงานที่เหมาะสม โดยระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ และได้กำหนดคุณลักษณะของรูปแบบการจ้างงานนอกระบบเป็นการสร้างมโนทัศน์ใหม่ เพื่อเป็นแนวทางในการนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมต่อไป

ตารางที่ ๒.๒ แสดงประเภทรูปแบบ การสร้างรูปแบบ และรูปแบบเกี่ยวกับการจ้างงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Keeves P.J.(1988, pp. 561-565)	แบ่งประเภทรูปแบบออกเป็น ๕ แบบ ๑. รูปแบบการเปรียบเทียบแสดงออกสิ่งต่าง ๆ อย่างน้อย ๒ สิ่งขึ้นไป ๒ .รูปแบบเชิงภาษาผ่านทางภาษาโดยการพูดและเขียน ๓. รูปแบบเชิงคณิตศาสตร์ผ่านทางรูปคณิตศาสตร์ ๔. รูปแบบเชิงแผนผัง แสดงออกผ่านทางแผนผัง แผนภาพ ไต่อะแกรม ๕. รูปแบบเชิงสาเหตุแสดงถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรต่างๆของสภาพการณ์/ปัญหา
Smith R.H. and Others, (1980, p. 164)	๑. รูปแบบเชิงกายภาพ (Physical Model) ได้แก่ ๑.๑ รูปแบบคล้ายจริง มีลักษณะคล้ายของจริง ๑.๒ รูปแบบเหมือนจริง มีลักษณะคล้ายปรากฏการณ์จริง ๒. รูปแบบเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Model) ได้แก่ ๒.๑ รูปแบบข้อความหรือรูปแบบเชิงคุณภาพ ๒.๒ รูปแบบทางคณิตศาสตร์ หรือรูปแบบเชิงปริมาณ

ตารางที่ ๒.๒ แสดงประเภทรูปแบบ การสร้างรูปแบบ และรูปแบบเกี่ยวกับการจ้างงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
วาโร เพ็งสวัสดิ์ (๒๕๕๓)	รูปแบบที่ใช้ประโยชน์ได้ ๔ ประการ คือ ๑. ประกอบด้วยความสัมพันธ์อย่างมีโครงสร้าง มากกว่าความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกันแบบรวม ๆ ๒. ใช้เป็นแนวทางการพยากรณ์ผลที่จะเกิดขึ้นเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ได้ ๓. ต้องระบุกลไกเชิงเหตุผลของเรื่องที่ศึกษา และควรใช้อธิบายปรากฏการณ์ได้ด้วย ๔. เป็นเครื่องมือในการสร้างมโนทัศน์ใหม่ เป็นการขยายในเรื่องที่กำลังศึกษา
บุญส่ง หาญพาณิชย์ (๒๕๔๖, หน้า ๙๓)	๑. การสร้างรูปแบบจะต้องศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบ ๒. การเก็บรวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อกำหนดความสัมพันธ์ในองค์ประกอบของรูปแบบ ๓. กำหนดโครงสร้างและข้อเสนอของรูปแบบอย่างชัดเจนเพื่อไปสู่ผลการศึกษา ๔. เพื่ออธิบายปรากฏการณ์ที่มุ่งหวังของการวิจัย ๕. มีการทดสอบและปรับปรุงแบบก่อนนำรูปแบบมาใช้งานจริง
อำนาจ เกาตรสกุล (๒๕๕๒, หน้า ๖๖-๖๗)	การนำรูปแบบไปใช้จะต้องความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างทำนายและขยายผลได้อย่างกว้างขวาง และนำไปสู่การสร้างแนวคิดใหม่ๆเกิดขึ้น
โชคชัย สุทธาเวช, (๒๕๕๒, หน้า ๖๖-๖๗)	๑. ตัวแบบเชิงสมการหรือสูตรการคิด ๒. ตัวแบบเชิงความเรียง ๓. ตัวแบบเชิงแผนภาพแสดงตรรกะของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พร้อมคำอธิบาย ๔. ตัวแบบตามสถานการณ์สมมติ (Simulation model) ใช้ในทางวิทยาศาสตร์หรือการทดลองมากกว่าในการวิจัย

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงาน (Hire of Service)

ในการทำงานระยะแรกของมนุษย์เรานั้นส่วนใหญ่เป็นการทำงานด้านเกษตรกรรมผลงานที่ได้รับเป็นของตนเองหรือครอบครัวโดยตรงและผลงานดังกล่าวก็ใช้ไปเพื่อการเลี้ยงชีพหรือนำไปแลกเปลี่ยนกับสิ่งของอย่างอื่นที่ตนต้องการ ต่อมาเมื่อมีการขยายกิจการที่ทำอยู่ให้กว้างขวางขึ้น และการทำงานสลับซับซ้อนขึ้น การใช้แรงงานตนเองหรือเฉพาะบุคคลในครอบครัวย่อมไม่เพียงพอ จำเป็นต้องหาบุคคลอื่นเข้ามาช่วยทำงานด้วย ในขณะนี้หลายประเทศได้นำมนุษย์ชนชาติอื่นซึ่งด้อยความเจริญกว่าหรือถูกจับเป็นเชลยมาทำงานให้หลายประเทศได้นำมนุษย์ชาติเดียวกันที่ยากจนกว่ามาซื้อขายเพื่อใช้แรงงาน ทำให้เกิดระบบทาสขึ้นการใช้แรงงานในระยเวลานั้น จึงเป็นการใช้แรงงานงานทาส สิ่งตอบแทนที่ทาสได้รับ คือ ที่พักเสื้อผ้า อาหาร เท่านั้น สภาพการทำงานดีหรือเลวร้ายขึ้น อยู่กับการกำหนดความเอาใจใส่และความพอใจของนาย ระบบทาสเป็นระบบที่ขัดต่อหลักมนุษยธรรม เป็นการละเมิดต่อสิทธิมนุษยชน ในที่สุดระบบทาสก็ถูกยกเลิกไป

ความเป็นมาของการจ้างแรงงานในยุคแรกเริ่ม ฝ่ายผู้รับจ้างหรือที่เรียกว่า “ลูกจ้าง” มีความคิดว่า ฝ่ายที่ว่าจ้างหรือที่เรียกว่า “นายจ้าง” นั้นเป็นนายมีอำนาจบังคับบัญชาเต็มที่ อาจลงโทษได้ แม้ถึงขนาดการฆาตกรรม ลูกจ้างต้องปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว ผลตอบแทนการทำงานจะได้รับตามที่นายจ้างหยิบยื่นให้เท่านั้น ซึ่งแนวความคิดนี้พัฒนามาจากระบบทาสและระบบลูกนายนั่นเองลูกจ้างเห็นว่าตนเป็นผู้พึ่งใบบุญ นายจ้างให้ความเมตตา ให้ทำงาน ให้เงินหรืออาหารและที่อยู่อาศัย ลูกจ้างมีหน้าที่ทำงานให้ตามบัญชาของนายจ้าง ผลตอบแทนแล้วแต่ความกรุณาแนวความคิดนี้ยังมีอยู่มากในประเทศที่กำลังพัฒนา (Developing Country) และในสถานประกอบการกิจการอุตสาหกรรมขนาดเล็กหรืออุตสาหกรรมในครัวเรือน (Home Industry)

ตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ ๑๘ - ๑๙ เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรมขึ้น จากประเทศอังกฤษสู่ประเทศยุโรป และได้แพร่หลายไปยังประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศอื่นๆ ส่งผลให้ระบบการผลิตในอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป มีการนำเครื่องจักรกลมาใช้ในการผลิตแทนแรงงานมากขึ้น แม้แต่ในภาคการเกษตรยังนำเครื่องจักรกลมาช่วยในการผลิตให้ทันกับจำนวนความต้องการของตลาด อย่างไรก็ตาม แรงงานยังมีความสำคัญทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคเกษตรกรรม เพราะแรงงานถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ ทั้งในการผลิตของภาคอุตสาหกรรมและการเกษตร และถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญไม่น้อยกว่า

ปัจจัยการผลิตอื่นๆไม่ว่าจะเป็นปัจจัยทางด้านวัตถุดิบ เงิน ที่ดิน อุปกรณ์ เครื่องจักร ทรัพยากรทางธรรมชาติ และเทคโนโลยี ฯลฯ

เมื่อระบบอุตสาหกรรมขยายตัว มีการจ้างงาน ในแต่ละกิจการมากขึ้น ประกอบกับแนวความคิดในระบบเสรีนิยม เป็นเหตุให้เจ้าของสถานประกอบการหรือนายจ้างทั้งหลายพยายามสร้างกำไรให้แก่ตนเองให้มากที่สุด โดยพยายามทำให้ต้นทุนต่ำ และต้นทุนที่สามารถขูดรีดกดราคาซื้อให้ต่ำได้ง่ายคือ ต้นทุนทางแรงงาน ลูกจ้างต้องจำยอมต่อแนวความคิดนี้โดยไม่มีทางเลือกเลยได้ การกดขี่ขูดรีดราคาการจ้างแรงงานเป็นสิ่งชั่วร้ายในสังคม ดังนั้น ในการประชุมขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่เมืองฟิลาเดลเฟีย สหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ ๑๐ พฤษภาคม ค.ศ. ๑๙๔๔ จึงมีคำประกาศแห่งฟิลาเดลเฟีย (The Declaration of Philadelphia) เตือนใจผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานไว้ข้อแรกว่า “Labour is not a commodity” (แรงงานมิใช่สินค้า) จากการขยายตัวทางการค้าและภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว จึงมีการจ้างบุคคลอื่นให้ทำงานโดยมีสินจ้างหรือค่าจ้างเป็นค่าตอบแทน สัญญาจ้างงานจึงได้เกิดขึ้น^{๑๒}

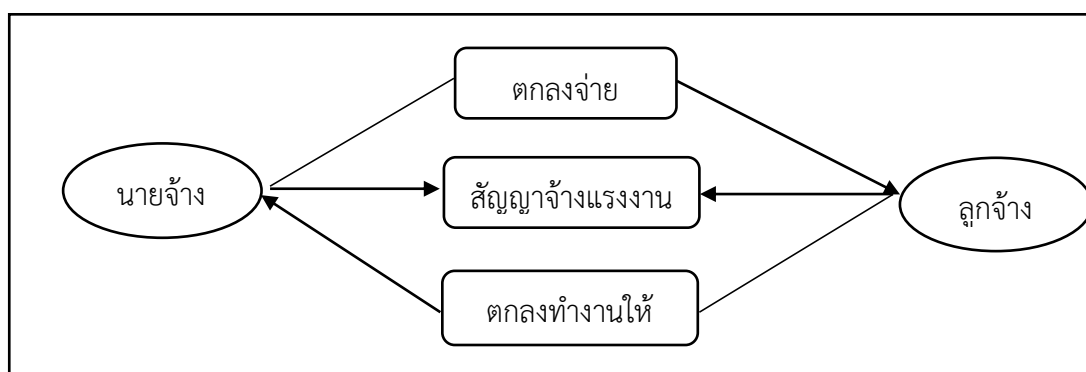
สำหรับแรงงานนอกระบบกระบวนการจ้างงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีคุณลักษณะที่เสมือนไม่มีตัวตน การจ้างงานที่ไม่มั่นคง และไม่ได้รับการบันทึกอย่างเป็นทางการยากแก่การควบคุมดูแลและคุ้มครองด้วยกฎหมายหรือระเบียบอื่นๆของสังคม เป็นไปด้วยการเจรจาตกลงในการจ้างงาน หากดำเนินการด้วยความยุติธรรมทั้งสองฝ่าย จะนำมาซึ่งคุณประโยชน์มากมาย ทั้งในส่วนบุคคล องค์กร ชุมชนและสังคมโดยรวมในการพัฒนาประเทศให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองได้ ดังนั้น การศึกษาถึงส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องศึกษาถึงการจ้างงานให้เข้าใจถึงผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการสร้างรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบให้เกิดความเป็นธรรมนำไปสู่ระบบดุลยภาพของการจ้างงาน ดังมีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ ความหมายและสาระสำคัญของการจ้างแรงงาน

การจ้างแรงงานตามความหมายที่เป็นภาษาอังกฤษใช้คำว่า Hire of Services สัญญาจ้างทำของใช้คำว่า Hire of Work แต่ในกฎหมายอังกฤษสัญญาจ้างแรงงานถูกใช้ชื่อว่า Contracts of Employment หรือ Contract of Service ส่วนสัญญาจ้างทำของใช้คำว่า Contract for Work and

^{๑๒} ผไทชิต เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน, พิมพ์ครั้งที่ ๑๑, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์วิญญูชนจำกัด, พ.ศ. ๒๕๕๖), หน้า ๑๓.

Supply of Materials ^{๑๓} เป็นเรื่องเกี่ยวกับการที่บุคคลคนหนึ่งมีหน้าที่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง โดยได้รับค่าตอบแทน โดยสัญญาได้แบ่งออกเป็น ๓ ประเภทคือ สัญญาจ้างแรงงาน สัญญารับขน และสัญญาจ้างทำของ คำจำกัดความคำว่า ” สัญญาจ้าง” ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ สัญญาจ้างหมายความว่า สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้^{๑๔} สามารถสรุปได้ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๒.๑ การจ้างแรงงาน

ที่มา : ไพฑูริย์ เอกจริยกร , คำอธิบายจ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, ๒๕๕๖. หน้า ๒๔.

๒.๒.๒ องค์ประกอบของการจ้างงาน

การศึกษาถึงการจ้างงานจำเป็นต้องเข้าใจถึงองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานว่าประกอบไปด้วยปัจจัยใดบ้าง ซึ่งการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ แม้จะเปรียบเสมือนแรงงานที่ไม่มีตัวตนในสังคม แต่ก็ยังเป็นจำนวนมาก และมีความสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้น การศึกษาถึงการจ้างงานในแรงงานนอกระบบจำเป็นต้องทำความเข้าใจถึงองค์ประกอบในการจ้างงาน เพื่อเป็นแนวทางในการหารูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานต่อไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

^{๑๓} Gordon J Borrie, **Commercial law**, (London: Butterworths, 1970), p.43.

^{๑๔} ไพฑูริย์ เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๒๓.

๑) กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน

การจ้างงานเป็นการให้บุคคลอื่นทำงานให้โดยมีสินจ้างหรือค่าตอบแทนเป็นการตอบแทน สัญญาจ้างแรงงานจึงเกิดขึ้น เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงาน (Employment) ขึ้น จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ตามกฎหมายมาบังคับใช้ตามนิติสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอยู่ในรูปของบทบัญญัติทางแพ่งเพื่อกำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบของคู่สัญญาแต่ละฝ่าย แต่เนื่องจากความเป็นจริงในสังคมที่ว่าสถานะของลูกจ้างและนายจ้างในการเจรจาต่อรองทำสัญญานั้นอยู่ในสภาพที่ไม่เท่าเทียมกัน โดยนายจ้างจะอยู่ในสถานะที่ได้เปรียบกว่าในด้านการต่อรอง และการกำหนดเงื่อนไขต่างๆในการทำงาน ซึ่งนายจ้างอาจเอารัดเอาเปรียบลูกจ้างเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงมีการออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงานโดยมีบทบัญญัติตามกฎหมายแรงงานอยู่หลายฉบับด้วยกัน ดังนี้

(๑) ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจ้างแรงงาน ตามพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๕๑ บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ๑ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕ ถึงมาตรา ๕๘๖ มีบัญญัติที่สำคัญเบื้องต้นว่า

“อันว่าจ้างแรงงานนั้น คือ สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้”^{๑๕} และเพื่อให้เกิดความยุติธรรม ความสงบ และปลอดภัยในการจ้างงานจำเป็นที่ภาครัฐต้องเข้ามาแทรกแซงเกี่ยวกับการจ้างงานเพื่อให้เกิดความสงบ ปลอดภัย โดยบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(๒) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ และแก้ไขปรับปรุง(ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๑^{๑๖}

มาตรา ๓ “นายจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

^{๑๕} พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๕๑, บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ๑ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕ .

^{๑๖} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒)พ.ศ. ๒๕๕๑ , เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก, ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑ .

“ผู้ว่าจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนในงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ทำนั้น

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่น

(๓) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ มีสาระสำคัญในการกำหนดอัตราค่าจ้าง ดังนี้^{๑๗}

มาตรา ๔ “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ

มาตรา ๘๙ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ

มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด

(๔) รูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย (Forms of Employment Contract) มี ๔ ประเภท คือ

๑. การตกลงด้วยวาจา สัญญานั้นก็มีผลผูกพันสามารถบังคับตามกฎหมาย
๒. มีหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหนังสือลงลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบ
๓. ต้องทำเป็นหนังสือ สัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีลายมือชื่อของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายลงไว้
๔. ต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่^{๑๘}

^{๑๗} พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน(ฉบับที่ ๓)พ.ศ. ๒๕๕๑, เล่มที่๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ก, หน้า๑๙-๒๒, ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

^{๑๘} พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น, คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๗, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๕๒), หน้า ๕๑-๕๒.

สรุปว่า การจ้างงาน คือ การให้บุคคลอื่นทำงานให้โดยมีสินจ้างหรือค่าตอบแทนเป็นการตอบแทน สัญญาจ้างแรงงานจึงเกิดขึ้น ตามกฎหมายประกอบด้วย “ผู้จ้าง” การเจรจาตกลงกันระหว่างนายจ้างที่เสนอค่าจ้าง และ “ลูกจ้าง” ตอบสนองด้วยการทำงานต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน สัญญาจ้างงานจะกระทำด้วยวาจา หรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ถือว่า “สัญญาการจ้างงาน” ที่เกิดขึ้นครบบริบูรณ์ “การจ้างงาน” เมื่อเกิดสัญญาจ้างแรงงาน (Employment) ขึ้น จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์ตามกฎหมายมาบังคับใช้ตามนิติสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างซึ่งอยู่ในรูปของบทบัญญัติทางแพ่ง เพื่อกำหนดถึงสิทธิและหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบของคู่สัญญาแต่ละฝ่ายเพื่อให้เกิดความสงบ ปลอดภัย โดยมีรูปแบบสัญญาจ้าง

๒) นายจ้างและลูกจ้าง

การจ้างงานเกิดจากสัญญาระหว่างบุคคลทั้งสองฝ่าย คือ ฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้าง โดยลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง ทั้งนี้ นายจ้างอาจตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงานค่าจ้างรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ไว้อย่างไรก็ได้ แต่ข้อตกลงนั้นจะต้องไม่ขัดหรือแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย^{๑๙}

๓) สัญญาจ้างแรงงาน

การจ้างงานเกิดจากสัญญาที่มีลักษณะเป็นการเฉพาะตัวลูกจ้างและนายจ้าง เพราะเวลาที่นายจ้างจะเลือกลูกจ้างคนใดเข้าทำงาน นายจ้างจะต้องพิจารณาถึงเรื่องความรู้ ความสามารถ ความตั้งใจ ความขยันขันแข็ง ความอดทน และความไว้วางใจ ส่วนลูกจ้างจะทำงานให้แก่ใคร นิสัยใจคอเป็นเช่นไร มีสถานะมั่นคงพอที่จะจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการที่ดีแก่ลูกจ้างได้หรือไม่ อีกทั้งนายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานให้แก่คนอื่น หรือลูกจ้างจะให้คนอื่นทำงานแทนไม่ได้ โดยมีได้รับความยินยอมจากอีกฝ่ายหนึ่ง มิฉะนั้นอีกฝ่ายหนึ่งมีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ นายจ้างต้องร่วมรับผิดชอบในผลแห่งละเมิดที่ลูกจ้างได้กระทำการในทางการที่จ้าง ที่เป็นไปตามหลักความรับผิดชอบในการละเมิด (Vicarious Liability) สัญญาจ้างมีลักษณะที่นายจ้างมีอำนาจควบคุมบังคับบัญชาลูกจ้างสามารถสั่งให้ลูกจ้างทำงานตามวิธีที่ตนต้องการได้ ลูกจ้างต้องทำงานอยู่ภายใต้การควบคุมดูแล เชื่อฟังคำสั่งของนายจ้างตลอดเวลาซึ่งเป็นไปตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์มาตรา ๕๘๓ ที่บัญญัติว่า “ถ้าลูกจ้างจงใจขัดคำสั่งของนายจ้าง

^{๑๙} พินิจ ทิพย์มณี, **หลักกฎหมายธุรกิจ**, (กรุงเทพมหานคร: วิทยุชน , ๒๕๔๘), หน้า ๓๒๔ – ๓๒๕.

อันชอบด้วยกฎหมายก็ดี หรือละเลยไม่นำพาต่อคำสั่งเช่นนั้นเป็นอาชญากรรมก็ดี... ท่านว่านายจ้างจะไล่ออกโดยมิพักบอกกล่าวล่วงหน้าหรือให้สินไหมทดแทนก็ได้”^{๒๐}

๔) บทบาทและหน้าที่ของนายจ้างในการจ้างงาน

แนวความคิดของนายจ้างในอดีต มีความเห็นว่าตนเป็นนายมีอำนาจเหนือลูกจ้างที่จะสั่งการอย่างหนึ่งอย่างใดแก่ลูกจ้างได้ และมีอำนาจที่จะลงโทษก็กระทำได้เพราะถือว่าเมื่อลูกจ้างสมัครเข้ามาอยู่ในอำนาจสั่งงานแล้วต้องยอมรับอำนาจของนายจ้างดังกล่าว ระยะต่อมา นายจ้างเริ่มให้ความสำคัญของลูกจ้างและมีความจำเป็นต้องเอาใจใส่มากขึ้น โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีฝีมือบางอย่าง ถือว่าลูกจ้างเป็นผู้อยู่ในอำนาจการปกครอง และนายจ้างมีอำนาจสั่งงานได้แต่ก็ให้ความเมตตามากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นระบบความสัมพันธ์ระหว่างพ่อกับลูก (Paternalism)

(๑) หน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย

หน้าที่ของนายจ้างตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ กำหนดว่า

มาตรา ๙๐ เมื่อกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำมีผลบังคับใช้แล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างแก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ

มาตรา ๑๔๔ นายจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๙๐ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๓ ในกรณีทำงานมีลักษณะและคุณภาพอย่างเดียวกันและปริมาณเท่ากันให้นายจ้างกำหนดค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่ลูกจ้างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าลูกจ้างนั้นจะเป็นชายหรือหญิง

มาตรา ๕๘๐ บัญญัติว่า “ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร ท่านว่าพึงจ่ายเมื่องานแล้วเสร็จ ถ้าการจ่ายสินจ้างนั้นได้กำหนดเป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายเมื่อสุดระยะเวลาเช่นนั้นทุกคราวไป”

เมื่อลูกจ้างทำงานให้แก่นายจ้างแล้ว ลูกจ้างมีสิทธิรับสินจ้างเป็นบำเหน็จค่าเหนื่อยในการทำงาน โดยพิจารณาใน ๒ ประเด็น คือ จำนวนสินจ้างที่จ่าย และเวลาที่นายจ้างจะต้องจ่ายสินจ้าง ดังนี้

^{๒๐} ฝ่าพิชิต เอกจริยธร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน, หน้า ๓๗.

ก. จำนวนสินจ้าง เป็นข้อตกลงกันระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเป็นจำนวน มากน้อยเท่าไรก็ได้ แต่ทั้งนี้้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ ดังนั้น นายจ้างกับลูกจ้างจะทำสัญญากำหนดสินจ้างน้อยกว่ากฎหมายกำหนดไม่ได้ การกำหนดสินจ้างอาจจะ กำหนดโดยอิงกับระยะเวลา โดยอาจคำนวณเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ หรือรายเดือน เป็นต้น โดยปกติแล้วนายจ้างจะจ่ายสินจ้างให้แก่ลูกจ้างตามที่นายจ้างเห็นว่าเหมาะสมแก่ความสามารถในการจ่าย ของนายจ้าง เหมาะสมแก่ตลาดแรงงาน และเหมาะสมแก่ความรู้ ความสามารถของลูกจ้างนั้น นอกจากนั้น พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑(มาตรา๕๔) ยังได้กำหนดว่า ให้นายจ้างจ่าย ค่าจ้างกรณีที่เงินต้องจ่ายเป็นเงินตราไทย เว้นแต่ได้รับความยินยอมจากลูกจ้างให้จ่ายเป็นตัวเงิน หรือ เงินตราต่างประเทศ^{๒๑}

ข. กำหนดเวลาจ่ายสินจ้าง จากบทบัญญัติในมาตรา ๕๘๐ สามารถนำ วิเคราะห์ถึงกำหนดเวลาจ่ายสินจ้างได้ ดังต่อไปนี้^{๒๒}

ถ้าสัญญากำหนดกันว่าสินจ้างจะต้องจ่ายเมื่อใดก็เป็นไปตามนั้น

ถ้ามีสัญญากำหนดกันว่าสินจ้างจะต้องจ่ายล่วงหน้าหรือจ่ายเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนดไว้ใน การจ่ายสินจ้าง ก็เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่ไม่มีสัญญากำหนดถึงเวลาที่ต้องจ่ายสินจ้าง แต่ถ้ามีจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้าง เมื่อไรก็เป็นไปตามนั้น

ในกรณีที่กำหนดว่าให้จ่ายสินจ้างกันไว้เป็นระยะเวลา ก็ให้พึงจ่ายสินจ้างเมื่อสิ้นสุดระยะเวลา เช่นนั้นทุกคราวไป

ถ้าไม่มีกำหนดโดยสัญญาหรือจารีตประเพณีว่าจะพึงจ่ายสินจ้างเมื่อไร สินจ้างก็พึงจ่ายเมื่องานได้ ทำเสร็จแล้ว

^{๒๑} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: ๒๑ เซ็นจูรี, พ.ศ. ๒๕๓๗), หน้า ๑๕.

^{๒๒} ไพฑูริย์ เอกจริยกร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๕๔.

(๒) หน้าที่ตามสัญญาจ้างแรงงาน^{๒๓} คือจ่ายสินจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน ตลอดเวลาที่ลูกจ้างทำงานให้ (หากไม่ทำไม่ต้องจ่าย) ยกเว้นมีกฎหมายกำหนดให้จ่าย เช่น วันหยุดประจำปี วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันหยุดตามประเพณี ป่วยเท่าที่ป่วยจริงแต่ไม่เกิน ๓๐ วัน ลาทำหมัน โดยมีใบรับรอง ลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วันแต่จ่ายไม่เกิน ๔๕ วัน ถูกเรียกพลฝึกวิชาทหารจ่ายไม่เกิน ๖๐ วัน ลูกจ้างเด็กลาฝึกอบรม จ่ายไม่เกิน ๓๐ วัน หากนายจ้างไม่มีงานให้ลูกจ้างทำ เช่น นายจ้างไม่ได้รับอนุญาต ยังต้องจ่ายจนกว่าจะบอกเลิกสัญญา ตามพ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน หากนายจ้างจำเป็นต้องหยุดกิจการ ทั้งหมดหรือบางส่วน หรือชั่วคราวโดยมิใช่เหตุสุดวิสัย ต้องจ่ายเงินแก่ลูกจ้างไม่น้อยกว่าร้อยละ ๕๐ ของค่าจ้างในวันทำงาน

(๓) หน้าที่ในการส่งมอบงานให้ลูกจ้าง ดูแลความปลอดภัย ให้สวัสดิการในการทำงาน หน้าที่ตามหลักกฎหมายละเมิด และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ปฏิบัติอย่างเสมอภาค จ่ายเงิน สมทบกองทุนเงินทดแทน และกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง กรณีลูกจ้าง ๔๐ คนขึ้นไป ต้องรับผิดชอบร่วมกับ ลูกจ้างต่อบุคคลภายนอก สำหรับการทำละเมิดในทางการที่จ้างของลูกจ้าง ออกใบสำคัญแสดงการทำงาน ของลูกจ้างเมื่อสัญญาสิ้นสุด ออกค่าเดินทางขากลับ จ่ายค่าชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ค่าชดเชยพิเศษกรณีตามกฎหมาย และมีหน้าที่ตามกฎหมายอื่น เช่น กฎหมายประกันสังคม กฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทน และวุฒิสภา

(๔) หน้าที่ในการรับผิดชอบต่อดอกเบี้ย และอาจต้องรับผิดชอบในเงินเพิ่มตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน บังคับกรณีที่นายจ้างผิดหน้าที่ ถือเป็นการผิดนัดชำระหนี้ต้องรับ และลูกจ้างสามารถกำหนดระยะเวลาพอสมควรให้นายจ้างชำระหนี้ หากไม่ชำระ ลูกจ้างบอกเลิกสัญญาได้ กรณีผิดหน้าที่ถือว่าชำระหนี้ไม่ต้องตามประสงค์เช่น ไม่ให้สวัสดิการตามตกลง เรียกค่าเสียหายได้

(๕) ผลประโยชน์ที่ฝ่ายนายจ้างมุ่งประสงค์^{๒๔} มีอิทธิพลกดดันกลไกบางส่วน ของตลาดแรงงาน ทั้งนี้เพื่อฝ่ายนายจ้าง หรือกลุ่มนายจ้างเล็กๆกลุ่มหนึ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์ที่เป็น

^{๒๓} กระทรวงแรงงาน, หน้าที่ของนายจ้าง,บทความ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/employer/employee_duty [วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗].

^{๒๔} ขวลิต สละ, **หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๙.

ผลประโยชน์ที่ฝ่ายนายจ้างมุ่งประสงค์ โดยผลประโยชน์ ๓ ประการที่จะกล่าวถึงนี้ เป็นความคิดพื้นฐานของนายจ้างทุนนิยม คือ

๑. การผลิตปริมาณมากและสามารถนำออกขายในท้องตลาดเป็นปริมาณมาก

๒. การแสวงหากำไรอย่างสูงสุด(Profit Maximization)โดยไม่คำนึงถึงผลเสียหายที่ผู้อื่นจะได้รับในบางกรณี

๓.การลดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้โดยไม่คำนึงถึงเรื่องใดๆทั้งสิ้น เช่น คุณภาพสินค้า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น เป็นต้น

ความคิดพื้นฐานทั้งสามประการนี้มีส่วนให้นายจ้างต้องกระทำการบางอย่างซึ่งส่งผลกระทบต่อตลาดแรงงานทั้งทางตรงและทางอ้อม นั่นคือในบางครั้งนายจ้างจะแสวงหาช่องทางที่จะจ้างแรงงานด้วยค่าจ้างต่ำ อาจมีการกำหนดให้ทำงานโดยฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน การรับลูกจ้างเข้ามาทำงานโดยวิธีต่างๆที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย สภาพการจ้างงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ถูกสุขลักษณะ ความปลอดภัยอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นก็ไม่มีมาตรการป้องกันและแก้ไข รวมทั้งสภาพแวดล้อมบริเวณใกล้เคียง เป็นต้น

๕) บทบาทและหน้าที่ของลูกจ้างในการจ้างงาน

ในประเทศที่พัฒนาทางอุตสาหกรรมแล้ว มีแนวความคิดเกี่ยวกับ “ลูกจ้าง” นั้นเป็นผู้ร่วมปฏิบัติงาน มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกับนายจ้าง นายจ้างมิได้จ้างลูกจ้างเข้ามาทำงานแทนตนเท่านั้น หากแต่จ้างมนุษย์ซึ่งมีหัวใจและความรู้สึกต่างๆเข้ามาด้วย ดังนั้น ลูกจ้างจึงควรมีส่วนร่วมกับนายจ้างในการทำงาน ในการจัดการและในการตัดสินใจต่างๆ เพื่อความเป็นธรรมและเพื่อความเจริญร่วมกันของหน่วยงานนั้นด้วยแนวคิดในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดการ (Workers Participation in Management หรือ WPM)^{๒๔} การมีส่วนร่วมรูปแบบแรกๆคือ การเจรจาต่อรองร่วม (Collective Bargaining) ระหว่างนายจ้างกับสหภาพแรงงานที่เป็นตัวแทนของลูกจ้าง, การจัดตั้งคณะกรรมการลูกจ้าง (Works Council) เพื่อร่วมปรึกษารือกับนายจ้างในเรื่องต่างๆไปจนถึง การมีกรรมการอำนวยการ

^{๒๔}G. Rathinakar, A Study of Workers Protection in Management Decision Making at BHEL, Hyderabad, International Journal of Marketing, Financial Services & Management Research Vol.1 Issue (9, September 2012), Abstract.

ลูกจ้าง (Employee Director) ในคณะกรรมการบริหารขององค์กรนั้น เพื่อให้ฝ่ายลูกจ้างได้มีตัวแทนของตนในชั้น การควบคุมฝ่ายจัดการ เป็นต้น

(๑) หน้าที่ของลูกจ้างตามกฎหมาย

การกำหนดหน้าที่ของลูกจ้างตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ไว้ ดังนี้

๑. ต้องทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อแลกเปลี่ยนกับสินจ้างจากนายจ้างเป็นค่าตอบแทน

๒. ลูกจ้างต้องทำงานด้วยตนเอง ตามบทบัญญัติของประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา ๕๗๗ วรรคสอง บัญญัติว่า “ลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนก็ได้เมื่อนายจ้างยินยอมพร้อมใจด้วย” แสดงให้เห็นว่าสัญญาจ้างแรงงานเป็นไปตามสัญญาเฉพาะตัวสำหรับลูกจ้าง นายจ้างตกลงจ้างลูกจ้างก็เพราะพอใจในลักษณะและคุณสมบัติของลูกจ้างว่าจะทำงานให้แก่ตนได้ กฎหมายจึงกำหนดหลักเกณฑ์ว่าลูกจ้างจะให้บุคคลภายนอกทำงานแทนตนไม่ได้ สัญญาจ้างแรงงานจึงเป็นสัญญาที่คำนึงถึงคุณสมบัติของลูกจ้างเป็นสำคัญด้วย ยกเว้นว่าจะได้รับการยินยอมจากคู่สัญญา^{๒๖}

(๒) ผลประโยชน์ที่ฝ่ายลูกจ้างมุ่งประสงค์

การศึกษาถึงความต้องการของลูกจ้างย่อมมีความปรารถนาที่จะได้รับสิ่งจำเป็นแก่ชีวิตเป็นการตอบแทนต่อการทำงานและต้องการตอบสนองทางความรู้สึกและจิตใจที่แตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานของสถานะทางสังคม ภูมิหลัง การศึกษา และประเพณีนิยม โดยสรุปได้ดังนี้ คือ

๑. การมีงานทำที่มั่นคงและมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยปกติแล้วลูกจ้างได้เองที่จะถูกเลิกจ้าง หรือออกจากงานโดยไม่สมัคร

๒. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานอย่างเหมาะสมทั้งในรูปค่าจ้างเงินเดือนและสวัสดิการ

๓. การทำงานในบรรยากาศที่ให้ความรู้สึกอบอุ่น มั่นใจ ส่งผลต่อกำลังใจและมีความสุขในการทำงาน

๔. การได้รับความปลอดภัยในงานที่น่าเชื่อถือได้

^{๒๖} ผไทชิต เอกจริยธร, คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับขน, หน้า ๔๔.

๕. ความเอาใจใส่และให้โอกาสในการแสดงความรู้ และความสามารถอย่างเต็มที่ เมื่อปฏิบัติงานดีก็สมควรได้รับการยกย่องชมเชย และมีการตอบแทนความดีความชอบอย่างสมเหตุสมผล

๖. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม และฝ่ายนายจ้างเองก็รักษาคำมั่นสัญญาโดยไม่ละเลยหรือบิดพลิ้ว^{๒๗}

จะเห็นได้ว่าบทบาทและหน้าที่ของลูกจ้างในอดีตนั้นทำงานให้กับตนเองและครอบครัวเพื่อเลี้ยงชีพ ต่อมาการทำงานมีความสลับซับซ้อนขึ้นจึงต้องใช้แรงงานอื่นเข้ามาช่วย อาจนำผู้ที่ยากจน หรือ ผู้ที่ด้อยกว่ามาทำงาน จึงเกิดมีการซื้อขายแรงงานที่เรียกว่าทาสแลกกับค่าตอบแทนที่ใช้ดำรงชีวิต และขึ้นอยู่กับความพึงพอใจของนายจ้าง เมื่อระบบอุตสาหกรรมขยายตัวและ ระบบเสรีนิยม จึงเกิดพัฒนาแนวคิดที่ว่า ลูกจ้างนั้นเป็นผู้มีส่วนร่วมกับนายจ้างในการปฏิบัติงาน เป็นมนุษย์ มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับนายจ้างเพื่อความเป็นธรรมและเพื่อความเจริญร่วมกันของหน่วยงานนั้นด้วย และมีกฎหมายแรงงานเข้ามาเกี่ยวข้องในการกำหนดสิทธิ หน้าที่ของลูกจ้างอีกด้วย อีกทั้งลูกจ้างต้องการมีงานทำที่มั่นคง ค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสุขในการทำงาน ได้รับการเอาใจใส่ และได้รับความเป็นธรรม

๖) บทบาทและอำนาจหน้าที่ของภาครัฐกับการจ้างงาน

การพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละประเทศ จะต้องมีการวางแผนและกำหนดนโยบายของการบริหารเพื่อการพัฒนาประเทศ โดยต้องกำหนดหลักการและเป้าหมาย วิธีการดำเนินการไว้อย่างชัดเจนเพื่อนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ได้ นโยบายทางด้านแรงงานก็เช่นกันต้องมีความสัมพันธ์และสอดคล้องในการวางแผนประชากร การวางแผนกำลังคนต้องมีความสัมพันธ์กับการวางแผนการศึกษาของประเทศ ทั้งนี้ เพราะระบบแรงงานสัมพันธ์มีความเกี่ยวเนื่องกับจำนวนประชากรและความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจโดยตรง เช่น ในกรณีที่เกิดสภาวะการว่างงานขึ้นในประเทศนายจ้างเป็นฝ่ายได้เปรียบสามารถเลือกคนงานเข้าทำงานหรือให้คนงานออกจากงานได้เต็มที่ และลูกจ้างเป็นฝ่ายเสียเปรียบที่จะต้องยอมรับให้นายจ้างกำหนดสภาพการจ้างงานได้อย่างตามใจ ซึ่งในสภาวะเช่นนี้ลูกจ้างมีความกดดันและอาจจะมีการกระทำรุนแรงตอบโต้ในรูปแบบต่างๆ เช่น การนัดหยุดงาน การทำลายทรัพย์สินของนายจ้าง ฯลฯ ซึ่งรัฐต้องเข้ามามีบทบาทในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

^{๒๗} ขวลิต สละ, **หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น**, หน้า ๒๕๔- ๒๕๕.

ที่เป็นอยู่ เพื่อช่วยบรรเทาปัญหาด้านแรงงาน โดยนโยบายดังกล่าวต้องชัดเจน และต้องมีการควบคุมให้ดำเนินการไปตามนโยบายดังกล่าวให้เต็มที่

กระทรวงแรงงานซึ่งเป็นหน่วยงานของภาครัฐซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อการดูแลความเป็นอยู่ของผู้ใช้แรงงานได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๔ – ๒๕๕๙) “แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙” โดยในปี ๒๕๕๗ เป็นปีแรกที่กระทรวงแรงงานได้ขับเคลื่อนงานด้านแรงงานนอกระบบ อย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรม^{๒๘} โดยนำร่องใน ๒๐ จังหวัด จำแนกเป็นภาคเหนือ ๗ จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ น่าน ลำพูน พะเยา เชียงราย เพชรบูรณ์ แพร่ ภาคใต้ ๔ จังหวัด ได้แก่ สงขลา พัทลุง กระบี่ ยะลา และภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ๔ จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม อุบลราชธานี และ ร้อยเอ็ด โดยมีเป้าหมายทั้งแรงงานในระบบและแรงงานนอกระบบ จะได้รับการคุ้มครองดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีหลักประกันความมั่นคงในการทำงานและการดำรงชีวิตเพื่อให้แรงงานทุกคนไม่ว่าจะทำงานอยู่ในระบบ (Formal Sector) หรือทำงานนอกระบบ (Informal Sector) ต้องได้รับการคุ้มครองสิทธิตามกฎหมาย พัฒนาและส่งเสริมด้านสวัสดิการ เพื่อให้ความสำคัญและการคุ้มครองแรงงานสร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน พัฒนาระบบคุ้มครองแรงงาน และความปลอดภัยในการทำงาน และการพัฒนาประกันสังคมสำหรับแรงงานนอกระบบให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย^{๒๙}

กฎหมายคุ้มครองแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน มีการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำในการที่ฝ่ายนายจ้างจะต้องปฏิบัติเพื่อเป็นการคุ้มครองลูกจ้างในเรื่องค่าจ้างสวัสดิการ และการใช้แรงงานทั่วไป การทำงานของแรงงานหญิงและเด็ก การพักผ่อน การรักษาพยาบาลการประสบอุบัติเหตุและอาชีวอนามัยในการทำงาน การจ่ายเงินทดแทนและเงินชดเชยเมื่อเลิกจ้าง ทั้งนี้ได้กำหนดให้หน่วยงาน

^{๒๘} สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน, รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส ๑ มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๗, (กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๗), หน้า ๕๖.

^{๒๙} สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ (ฉบับคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔), (กระทรวงแรงงาน: ๒๕๕๐), หน้า ๖-๒, (อัสสำเนา)

กระทรวงแรงงานเป็นฝ่ายมีหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบในเรื่องนี้ รวมทั้งกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ออกตรวจตราสถานประกอบการเพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายกำหนดไว้เป็นอย่างดี^{๓๐}

กฎหมายคุ้มครองแรงงานเป็นกฎหมายที่กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างและลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกันเพื่อความสงบสุขในสถานประกอบการ และเป็นธรรมในสังคม แต่กฎหมายคุ้มครองแรงงานยังมีลักษณะที่แตกต่างจากกฎหมายมหาชนอื่นๆ โดยเป็นกฎหมายทางสังคม (Social Legislation)

เมื่อพบว่ามีการกระทำผิด กฎหมายได้เปิดโอกาสให้นายจ้างได้รับคำตักเตือนจากพนักงานเจ้าหน้าที่ในตอนแรกก่อนที่จะมีการลงโทษในตอนต่อไป เมื่อเป็นเช่นนี้จำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่ของภาครัฐทำหน้าที่ตรวจตราควบคุมดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างจริงจังและทั่วถึง โดยเรียกว่า “การตรวจแรงงาน” (Labour Inspection) และผู้ทำหน้าที่ตรวจตรานี้เรียกว่า พนักงานตรวจแรงงาน (Labour Inspector)^{๓๑}

คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานได้แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท^{๓๒} คือ

๑. คณะกรรมการระดับกระทรวง ซึ่งมีปลัดกระทรวงแรงงานเป็นประธานกรรมการและมีผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอีกจำนวนหนึ่งเป็นกรรมการ โดยคณะกรรมการระดับกระทรวงมี ๔ คณะ คือ

๑.๑ คณะกรรมการค่าจ้าง ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับนโยบายค่าจ้างและค่าจ้างขั้นต่ำด้วย

๑.๒ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับนโยบายด้านสวัสดิการแรงงาน แนวทางและมาตรการเกี่ยวกับสวัสดิการ ให้คำแนะนำในการจัดสวัสดิการแรงงานสำหรับสถานประกอบการแต่ละประเภท

๑.๓ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับนโยบายและมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง รวมทั้งให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐบาลเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานของลูกจ้าง

^{๓๐} ขวลิต สละ, **หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น**, หน้า ๑๙๔.

^{๓๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๐๔.

^{๓๒} อ่างแล้ว, หน้า ๑๙๕-๑๙๖.

๑.๔ คณะกรรมการกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง ซึ่งมีหน้าที่สำคัญในการพิจารณาเรื่องเกี่ยวกับการบริหารและการจ่ายเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุนนี้ และการจัดสรรเงินกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้างไม่เกินร้อยละ ๑๐ ของดอกผลของกองทุนต่อปีเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของกองทุนสงเคราะห์ลูกจ้าง

๒. คณะกรรมการระดับสถานประกอบการโดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดไว้ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ ๕๐ คนขึ้นไป ก็ให้นายจ้างจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการด้วยผู้แทนฝ่ายลูกจ้างอย่างน้อย ๕ คน โดยวิธีการเลือกตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกำหนด คณะกรรมการชุดนี้มีอำนาจหน้าที่ คือ

๒.๑ ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง

๒.๒ ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นให้แก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการสำหรับลูกจ้าง

๒.๓ ตรวจตราควบคุม ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง

๒.๔ เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการให้เป็นประโยชน์สำคัญสำหรับลูกจ้างต่อคณะกรรมการสวัสดิการแรงงานในระดับกระทรวงต่อไป

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ และเพื่อให้การดำเนินงานของกระทรวงแรงงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนากำลังแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงและสอดคล้องต่อความต้องการของภาคเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก ส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรและบุคลากรด้านแรงงานให้มีประสิทธิภาพ^{๓๓}

อย่างไรก็ตามการดำเนินงานเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานนอกระบบของภาครัฐ พบว่ายังไม่มีหน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการหลัก มีการดำเนินการที่กระจัดกระจายอยู่ทุกหน่วยงาน (ไม่มีเจ้าภาพกลาง) ไม่สามารถดำเนินการได้โดยหน่วยงานเดียว เป็นเพียงการเตรียมความพร้อมสู่ความเป็นสากล/ประชาคม

^{๓๓} กระทรวงแรงงาน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/anonymouse/policy_vision_mission [วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗].

เศรษฐกิจอาเซียน โดยเฉพาะส่วนที่เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานด้านสิทธิมนุษยชน และการสร้างหลักประกันให้กับคนทำงาน

สรุป แนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานหมายถึงการที่บุคคลคนหนึ่งมีหน้าที่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่ง โดยได้รับค่าตอบแทน โดยมีสัญญาจ้างที่เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ที่เรียกว่าฝ่ายหนึ่งว่า “ลูกจ้าง” ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่า “นายจ้าง” และนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้ **รูปแบบของสัญญาจ้างแรงงาน**สามารถทำได้ด้วยการตกลงด้วยวาจา หรือมีหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งเป็นหนังสือลงลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิด หรือทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ก็ได้ **ลักษณะของสัญญาจ้างแรงงาน** คือ โดยลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง และนายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง โดยตกลงกำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงานค่าจ้างรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ซึ่งข้อตกลงนั้นจะต้องไม่ขัดหรือแตกต่างไปจากกฎหมายอันเกี่ยวกับความสงบเรียบร้อย **บทบาทและหน้าที่ของนายจ้าง** คือ มีหน้าที่ปฏิบัติตามสัญญาการจ้างงาน การมอบหมายงานให้ลูกจ้าง ดูแลเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน หากผิดชำระหนี้ต้องจ่ายดอกเบี้ยด้วย ผลประโยชน์ที่นายจ้างพึงประสงค์คือผลผลิตที่ได้ปริมาณมาก การแสวงหากำไรสูงสุด และการลดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด **บทบาทและหน้าที่ของลูกจ้าง** ต้องทำงานเพื่อแลกกับ薪金 ต้องทำงานด้วยตนเอง หากให้ผู้อื่นทำงานแทนต้องได้รับความยินยอมจากนายจ้าง โดยผลประโยชน์ที่ลูกจ้างพึงประสงค์คือ ค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย **บทบาทภาครัฐ** ในการกำหนดนโยบายด้านแรงงานให้สัมพันธ์สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงเพื่อสอดคล้องกับความต้องการภาคเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก โดยให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและมีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี

ตารางที่ ๒.๓ ความหมายและสาระสำคัญของการจ้างงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Gordon J. Borrie (1970, p.43)	ความหมายในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Hire of Services หรือ Hire of Work Contracts of Employment หรือ Contract of Service หรือ Contract for Work and Supply of Material

ตารางที่ ๒.๓ ความหมายและสาระสำคัญของการจ้างงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ไพฑูริย์ เอกจริยกร (๒๕๕๖, หน้า ๑๓-๕๔)	๑. สัญญาจ้างงานคือนายจ้างตกลงจ่ายสินจ้างและลูกจ้างตกลงทำงานให้ ๒. หน้าที่ของนายจ้าง - ต้องจ่ายสินจ้างเพื่อตอบแทนการทำงาน - ส่งมอบงาน,ดูแลความปลอดภัยในการทำงาน,และให้สวัสดิการ - ต้องรับผิดชอบดอกเบี้ยเมื่อทำผิดการชำระหนี้ ๓. หน้าที่ลูกจ้าง ต้องทำงานให้นายจ้างด้วยตนเอง ยกเว้นนายจ้างยินยอม
พระราชบัญญัติกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ฉบับที่ ๑๘ (พ.ศ. ๒๕๕๑, หน้า ๑๔๕)	สัญญาซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่า ลูกจ้าง ตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกคนหนึ่งเรียกว่านายจ้าง และนายจ้างตกลงจะให้สินจ้างตลอดเวลาที่ทำงาน “นายจ้าง” เป็นผู้จ่ายค่าจ้าง “ลูกจ้าง” เป็นผู้ทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้าง “ผู้ว่าจ้าง” ผู้จ้างบุคคลอื่นให้ดำเนินงานให้ โดยจ่ายสินจ้างตอบแทน “ค่าจ้าง” เงินที่จ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญา “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” กำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ “กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ” ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคน และห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าที่กฎหมายที่กำหนด
พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑ (๒๕๕๑ หน้า๑๙-๒๒)	มาตรา ๔ “อัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ” หมายความว่า อัตราค่าจ้างที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดขึ้นในแต่ละสาขาอาชีพตามมาตรฐานฝีมือ มาตรา ๘๙ ประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ มาตรา ๙๐ เมื่อประกาศกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือมีผลใช้บังคับแล้ว ห้ามมิให้นายจ้างจ่ายค่าจ้าง

ตารางที่ ๒.๓ ความหมายและสาระสำคัญของการจ้างงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	ให้แก่ลูกจ้างน้อยกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือที่กำหนด
พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น (๒๕๕๒, หน้า ๕๑-๕๒)	รูปแบบของสัญญาจ้างแรงงานตามกฎหมาย ๑. การตกลงด้วยวาจา ๒. มีหลักฐานเป็นหนังสือลงลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ๓. สัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษรและมีลายมือชื่อของคู่สัญญาทั้งสองฝ่ายลงไว้ ๔. ต้องทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่
พินิจ ทิพย์มณี (๒๕๔๘, หน้า ๓๒๔-๓๒๕)	๑. ลูกจ้างตกลงทำงานให้นายจ้าง ๒. นายจ้างมีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้าง ๓. นายจ้างอาจกำหนดเงื่อนไขการจ้างที่ไม่ขัดจากกฎหมาย
เกษมสันต์ วิลาวรรณ (๒๕๓๗, หน้า ๑๕)	การกำหนดเวลาจ่ายค่าสินจ้าง ๑. เป็นไปตามสัญญา ๒. เป็นไปตามจารีตประเพณี ๓. เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาที่กำหนด ๔. เมื่อเสร็จงาน
ชวลิต สละ (๒๕๕๑, หน้า ๑๐๙- ๒๐๔)	๑. นายจ้างมุ่งประสงค์ต่อ ผลผลิตที่มาก แสวงหากำไรสูงสุด และลดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด ๒. ลูกจ้างมุ่งประสงค์ต่อการทำงานที่มั่นคง ก้าวหน้า ค่าตอบแทนที่เหมาะสม การทำงานที่ปลอดภัย มีความสุข สามารถแสดงความสามารถในการทำงานได้เต็มที่ ได้รับการยกย่องชมเชย และการปฏิบัติที่เป็นธรรม ๓. รัฐบาลเป็นผู้ออกกฎหมาย กฎ ระเบียบในการคุ้มครองแรงงาน กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำที่นายจ้างและลูกจ้างพึงปฏิบัติต่อกัน มีเจ้าหน้าที่ตรวจตราควบคุมดูแลให้เกิดความสงบสุข และเป็นธรรมในการจ้างงาน และมีคณะกรรมการคุ้มครองแรงงานระดับกระทรวง และระดับผู้ประกอบการ

ตารางที่ ๒.๓ ความหมายและสาระสำคัญของการจ้างงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
กระทรวงแรงงาน(๒๕๕๗)	มีบทบาทในการส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี
สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน	การจ้างงานในแรงงานนอกระบบยังไม่มีหน่วยงานใดเป็นผู้ดำเนินการหลัก

๒.๒.๓ ทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม (Just Wage Theory) มีอิทธิพลจากศาสนาและศีลธรรม ที่ต้องการให้ค่าจ้างเป็นไปอย่างยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย เจ้าหน้าที่จึงนำหลักเกณฑ์ของ “ราคายุติธรรม” มาใช้ในการกำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม” โดยถือเอาว่าค่าจ้างยุติธรรมคือค่าจ้างที่เพียงพอจะทำให้แรงงานที่มีฝีมือสามารถผลิตสินค้าและบริการออกมาต่อเนื่องได้ ดังนั้น “ค่าจ้างจะถูกกำหนดขึ้น ณ ระดับที่คนงานได้รับและนายจ้างยินยอมจ่ายเป็นจำนวนมากพอที่จะทำให้เขาดำรงชีพอยู่ได้” ตามมาตรฐานที่เป็นอยู่และความเคยชิน การกำหนดค่าจ้างควรกำหนดขึ้นโดย รัฐบาล ประเพณีนิยม หรือตามที่ผู้เกี่ยวข้องเห็นสมควร ทั้งนี้ว่ายุติธรรม ถ้าพบว่าอัตราค่าจ้างใดต่ำเกินไปก็กำหนดให้สูงขึ้น และ ถ้าอัตราค่าจ้างสูงเกินไปก็หาวิธีจำกัดไม่ให้อัตราค่าจ้างสูงเกินไป แนวคิดอันนี้ปัจจุบันใช้เป็นหลักการในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ^{๓๔} แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีความเป็นธรรม ได้แก่ “การแลกเปลี่ยนทางสังคม (Social Exchange)” กับการเปรียบเทียบทางสังคม (Social Comparison) คือ พนักงานแต่ละคนต่างก็อยู่ในกระบวนการแลกเปลี่ยนทางสังคมกับองค์กร โดยพนักงานนำความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และการทุ่มเท ฯลฯ เป็นปัจจัยนำเข้า (Input) ให้กับองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยนกับผลลัพธ์ คือรางวัล (Outcome) ซึ่งองค์กรจัดให้กับพนักงาน ซึ่งอยู่ในรูปของเงินเดือน สิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ^{๓๕} ซึ่งต้องเป็นไปตามกฎหมาย การกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายของประเทศไทยกำหนดเป็นค่าจ้างต่อวัน มิได้กำหนดเป็นค่าจ้างต่อชั่วโมงดังเช่นบางประเทศ นอกจากกำหนดค่าจ้างเป็นรายวันแล้ว ยังได้กำหนดอัตราค่าจ้างที่กำหนดนั้น เป็นค่าจ้างสำหรับการทำงานในงานทั่วไปวันละ ๘ ชั่วโมง ไม่ว่านายจ้างจะให้

^{๓๔} เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ, การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอชยูเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๔๑.

^{๓๕} ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์, (กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพลส, ๒๕๕๑), หน้า ๖๘.

ลูกจ้างทำงานน้อยกว่าวันละ ๘ ชั่วโมงเพียงใด ลูกจ้างที่ทำงานวันละ ๒ – ๕ ชั่วโมง จึงต้องได้รับค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่ได้ประกาศกำหนดไว้ในช่วงระยะเวลานั้นๆ นายจ้างที่มีลูกจ้างทำงานประเภทนี้ จึงต้องจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้อง ข้อคิดและถามหาก็คือ เมื่อใดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในประเทศไทยจึงจะกำหนดเป็นรายชั่วโมงเหมือนประเทศอื่นบ้าง^{๓๖}

การพิจารณาถึงค่าจ้างที่ดีมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยเกณฑ์ที่ควรพิจารณาดังนี้ คือ

๑. เป็นธรรม กล่าวคือ ลูกจ้างทุกคนที่มีคุณสมบัติในระดับเดียวกัน ทำงานในประเภทเดียวกันได้รับค่าจ้างในระดับเดียวกัน
๒. เพียงพอ ค่าจ้างมีจำนวนเพียงพอต่อการดำรงชีพตามปกติวิสัย โดยคำนึงถึงการที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับสภาพแรงงานด้วย ค่าจ้างที่นายจ้างสามารถรับภาระจ่ายได้
๓. เป็นสิ่งที่จูงใจให้ลูกจ้างได้ทำงานอย่างขยันขันแข็งด้วยความจงรักภักดีต่อสถานประกอบการ
๔. ลูกจ้างยอมรับค่าจ้างในระดับนั้น และมีความเข้าใจสถานะของสถานประกอบการ ขณะเดียวกันฝ่ายนายจ้างเข้าใจสถานการณ์ฝ่ายลูกจ้างด้วย^{๓๗}

จากการศึกษาการจ้างงานที่ยุติธรรมของนักวิชาการต่างๆ ในการเสนอหลักเกณฑ์ที่พนักงานใช้ในการตัดสินใจว่าขั้นตอนในการจัดสรรค่าตอบแทนนั้นมีความยุติธรรมหรือไม่ ได้แก่เนื้องาน เกณฑ์ในการประเมิน ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติ และ ความเป็นกลางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นต้น องค์การที่ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างยุติธรรม และหัวหน้าที่ได้รับการยอมรับว่ามีความยุติธรรมในการจัดสรรเงินรางวัลจะเป็นความรับรู้ที่สร้างความเชื่อใจและความผูกพันที่สูงกว่า การรับรู้ถึงความยุติธรรมในขั้นตอนส่งผลต่อการรับรู้ความยุติธรรมในการจัดสรร ทั้งความยุติธรรมทางด้านขั้นตอนและความยุติธรรมด้านการจัดสรรต่างก็ส่งผลต่อความพึงพอใจค่าตอบแทนสูงใจได้มากกว่าความยุติธรรมด้านขั้นตอน เนื่องจากความรับรู้ถึงความยุติธรรมในจำนวนที่ได้รับการจัดสรรจะส่งผลต่อมุมมองในระยะสั้นของพนักงาน ซึ่งเป็นมุมมองที่เกิดขึ้นทันทีเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่เฉพาะเจาะจง พนักงานสามารถเชื่อมโยงจำนวน

^{๓๖} เกษมสันต์ วิลาวรรณ, **สังเวียนแรงงาน**, พิมพ์ครั้งที่๓, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน ,๒๕๕๑), หน้า ๔๕.

^{๓๗} ขวลิต สละ, **หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น**, หน้า ๑๔๕-๑๔๖.

ของผลได้ที่ตนได้รับกับความเหมาะสมในจำนวนได้ทันที ส่วนความยุติธรรมในขั้นตอนนี้ส่งผลต่อมุมมองในระยะยาว ซึ่งเกี่ยวข้องกับทัศนคติต่อระบบหรือองค์กร อีกทั้งทัศนคติของพนักงานเกี่ยวกับความยุติธรรมของโครงสร้างค่าตอบแทนจะกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานของพวกเขา ถ้าพนักงานเห็นว่าโครงสร้างค่าตอบแทนไม่อาจยอมรับได้ก็จะส่งผลกับการลาออก การร้องทุกข์ และแรงจูงใจ^{๓๘}

ปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งเกี่ยวกับความเป็นธรรมของการจ้างงาน คือ การสื่อสาร พนักงานจะรับรู้ว่าจะได้รับความยุติธรรมเมื่อได้รับการสื่อสารให้ชัดเจนถึงความคาดหวังในผลงานของพนักงานล่วงหน้า ให้โอกาสพนักงานที่จะจัดหาปัจจัยนำเข้าให้ถึงมาตรฐานหรือความคาดหวัง และต้องมีการประเมินผลโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน^{๓๙} ดังนั้น ค่าตอบแทนที่ดีต้องเป็นธรรม (Equitable) สมดุล (Balance) ความพอใจ (Adequate) มีความมั่นคง (Security) ให้แล้วต้องเป็นที่จูงใจได้ (Incentive Providing) จ่ายแล้วได้ประโยชน์คุ้ม (Cost Effectiveness) และลูกจ้างยอมรับการให้ผลตอบแทนนั้น^{๔๐}

การบริหารค่าตอบแทนโดยทั่วไปในภาคเอกชนมักอาศัยเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของรัฐเป็นหลักเปรียบเทียบ ซึ่งตามปกติจะมีการกำหนดอัตราค่าจ้างของเอกชนสูงกว่าทางราชการ เนื่องจากสภาพการลงทุนและระบบงานที่ต่างกัน แม้ว่าการบริหารค่าตอบแทนในประเทศไทยจะไม่ปรากฏแนวนโยบายหรือโครงสร้างค่าตอบแทนที่พึงจะยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน แต่ทั้งนี้ต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายเป็นสำคัญ^{๔๑}

^{๓๘} Livermash. R.E. and Cook, P.J. *The Winner-Take-All Society: Why the few at the Top Get so Much More Than the Rest of Us*, (New York: Penguin, 1996), p.64. อ้างใน กัลยาณี คุณมี, *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์*, (กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๗๔.

^{๓๙} กัลยาณี คุณมี, รศ.ดร., *การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์*, (กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๔), หน้า ๑๘๑.

^{๔๐} สมรักษ์ รักษาทรัพย์และคณะ, “โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมสอดคล้องกับผู้สูงอายุ”, *รายงานวิจัย*, (คณะเศรษฐศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓), หน้า ๑-๒๑.

^{๔๑} กัลยาณี เสนาสุ. ศาสตราจารย์ ดร., *การบริหารค่าตอบแทน เชิงกลยุทธ์*, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ปรับปรุงครั้งที่ ๑), (กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมและการพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖), หน้า ๔๒๐.

อย่างไรก็ตามเมื่อเราพูดถึงค่าจ้างที่ยุติธรรม คนส่วนใหญ่จะนึกไปถึงเรื่องค่าจ้างขั้นต่ำกรณี
ที่รัฐบาลมีนโยบายกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท แต่ที่จริงแล้วค่าจ้างขั้นต่ำเป็นแค่ส่วนหนึ่ง
ของระบบค่าจ้างของแรงงานทั้งหมด ในขณะที่ระบบค่าจ้างทั้งหมดนั้นมีหลายระบบ มันมีตั้งแต่ ๑. ค่าจ้าง
ขั้นต่ำ ๒. ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓. ค่าจ้างในสถานประกอบการ และ ๔. ค่าจ้างรายชิ้น^{๔๒} จากนิยาม
ของ ILO “ค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัวอีก ๓ คน
รวมทั้งหมด ๔ คน” ถ้าค่าจ้างขั้นต่ำสามารถที่จะเป็นไปตามนิยามนี้ มันก็สามารถที่จะเป็นสิ่งที่เราเรียกว่า
Living Wage บางคนเรียกว่า “ค่าจ้างเพื่อชีวิต” แต่ของประเทศไทยไม่ได้เป็นไปตามนี้ ค่าจ้างที่ได้รับเลี้ยง
ชีวิตแค่คนเดียวก็ยังไม่พอ สำหรับต่างประเทศ ค่าจ้างขั้นต่ำเป็นไปตามนี้ได้ เพราะว่าค่าจ้างของเขาเป็น
รายชั่วโมง และค่าจ้าง ๑ ชั่วโมงของอเมริกาหรือในยุโรปก็สูงกว่าค่าจ้างของคนงานไทยทั้งวัน ประมาณ
๒-๓ เท่า^{๔๓} ดังนั้น คำนิยาม Living Wage มีความสำคัญ และเราน่าจะใช้ตัวนี้เป็นตัวที่บอกว่า
สิ่งที่เป็นอยู่ในเรื่องของการจ้างงาน และระดับค่าจ้างที่มีความเป็นธรรม หรือความเหมาะสมหรือไม่^{๔๔}

ค่าจ้างที่ยุติธรรมที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การจ้างงานที่ยุติธรรมในมุมมองทางสังคม
คือ การแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ความสามารถระหว่างผู้ทำงานกับค่าตอบแทนขององค์กร และ
การเปรียบเทียบการทำงานและค่าจ้างกับผู้ร่วมงาน ถ้ามองในด้านประสิทธิภาพของค่าจ้าง
จะประกอบด้วยความเป็นธรรม ความพอเพียงในการดำรงชีวิตตามแนวทางกฎหมาย รวมไปถึง
ความสามารถในการจ่ายค่าจ้างของนายจ้าง และการสนใจในการทำงาน และความพึงพอใจในค่าตอบแทน
ที่ได้รับของลูกจ้าง ในมุมมองของการใช้ขั้นตอนเป็นเกณฑ์ในการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมนั้นใช้เนื้องาน
ความสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน และความเป็นกลางในการประเมินผลงาน รวมไปถึงการรับรู้ในการ
จัดสรรโดยการสื่อสารอย่างชัดเจนล่วงหน้า จะสร้างความพึงพอใจได้โดยมีการประเมินผลเปรียบเทียบกับ
มาตรฐาน ซึ่งถ้าค่าตอบแทนไม่อาจยอมรับได้ก็จะส่งผลในด้านลบกับองค์กรได้ การปรับค่าแรงขั้นต่ำเป็น
อีกแนวทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความพยายามที่จะให้แรงงานสามารถมีคุณภาพชีวิตขั้นพื้นฐานที่ดีเป็น

^{๔๒} นภาพร อติวานิชยพงศ์, **ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน**, การประชุมวิชาการประจำปี สถาบันวิจัยสังคม
จุฬาฯ โครงการพัฒนาสังคมเพื่อสุขภาวะ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, (อัดสำเนา).

^{๔๓} นภาพร อติวานิชยพงศ์, เรื่องเดียวกัน.

^{๔๔} ภูษิต ประคองสาย, อ้างใน, นภาพร อติวานิชยพงศ์, **ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน**, การประชุมวิชาการ
ประจำปี สถาบันวิจัยสังคม จุฬาฯ โครงการพัฒนาสังคมเพื่อสุขภาวะ, ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔, (อัดสำเนา).

การกระตุ้นการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจภายในประเทศอีกด้วย และยังมีแรงงานนอกระบบที่มีทัศนคติว่าตนเองยังไม่ได้รับความเป็นธรรมในการจ้างงาน เนื่องจากการกำหนดค่าแรงขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาท ไม่พอเพียงในการเลี้ยงชีพในครอบครัว ดังนั้น ค่าจ้างที่ยุติธรรมควรพิจารณาจากนิยามว่า “ค่าจ้างเพื่อชีวิต” ด้วย ซึ่งสามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า ค่าจ้างที่ยุติธรรม ต้องประกอบด้วยหลัก ๔ ประการ คือ มีความเป็นธรรม มีความพอเพียงในการดำรงชีวิต จูงใจให้ทำงาน และได้รับการยอมรับในค่าจ้าง

ตารางที่ ๒.๔ แสดงทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ (๒๕๔๖, หน้า ๔๑)	“ราคายุติธรรม” กำหนด “ค่าจ้างยุติธรรม” เพียงพอให้แรงงานทำงานต่อเนื่องค่าจ้างขั้นต่ำ ที่นายจ้างยินยอมจ่ายและคนงานได้รับเพียงพอในการดำรงชีพ
เกษมสันต์ วิลาวรรณ (๒๕๕๑, หน้า ๔๕)	อัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายทำงานวันละไม่เกิน ๘ ชั่วโมง
ทวิศักดิ์ สุททกวาทิน (๒๕๕๑, หน้า ๖๘)	การแลกเปลี่ยนทางสังคม กับการเปรียบเทียบทางสังคม คือ นำความรู้ทักษะ ประสบการณ์ และเปลี่ยนกับค่าตอบแทนจากองค์กร
ขวลิต สละ (๒๕๕๑, หน้า ๒๔๕-๒๔๖)	ค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพต้อง เป็นธรรม เพียงพอ เป็นสิ่งที่จูงใจในการทำงาน ลูกจ้างยอมรับ และมีความเข้าใจสถานะซึ่งกันและกัน
Livermash,R.E. (1996, p 64.)	โครงสร้างค่าตอบแทนจะส่งผลกับการลาออก การร้องทุกข์ และแรงจูงใจ
กัลยาณี คุณมี, รศ.ดร. (๒๕๕๔, หน้า ๗๔-๑๘๑)	๑. ความรับรู้ในจำนวนที่ได้รับการจัดสรรส่งผลต่อมุมมองในระยะสั้น เกิดขึ้นทันที ส่วนในขั้นตอนส่งผลต่อมุมมองในระยะยาว กับทัศนคติต่อระบบหรือองค์กร ๒. ปัจจัยสำคัญคือการสื่อสารให้ชัดเจนถึงมาตรฐานในผลงาน และต้องมีการประเมินผลโดยการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน
สมรักษ์ รักษาทรัพย์ (๒๕๕๓, หน้า ๑-๒๑)	ค่าตอบแทนที่ดีต้องเป็นธรรม สมดุล ความพอใจ มีความมั่นคง จูงใจได้ จ่ายแล้วได้ประโยชน์คุ้ม และลูกจ้างยอมรับการให้ผลตอบแทนนั้น

ตารางที่ ๒.๔ แสดงทฤษฎีค่าจ้างยุติธรรม(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
กัลยาณี สেনาสุ (๒๕๕๖, หน้า๔๒๐)	๑. ค่าตอบแทนโดยทั่วไปอาศัยเกณฑ์การกำหนดอัตราค่าตอบแทนของรัฐเป็นหลักเปรียบเทียบ ๒. การกำหนดอัตราค่าจ้างของเอกชนสูงกว่าทางราชการ ๓. ค่าตอบแทนในประเทศไทยจะไม่ปรากฏแนวนโยบายหรือโครงสร้างที่พึงจะยึดถือเป็นแนวทางเดียวกัน ๔. ต้องอยู่ภายใต้ข้อบังคับของกฎหมายเป็นสำคัญ
นภาพร อติวานิชยพงศ์ (๒๕๕๔)	ระบบค่าจ้างมีหลายระบบ ๑. ค่าจ้างขั้นต่ำ ๒. ค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ ๓. ค่าจ้างในสถานประกอบการ และ ๔. ค่าจ้างรายชิ้น ILO: International Labour Organization กล่าวถึง ค่าจ้างขั้นต่ำ คือ ค่าจ้างที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพลูกจ้างและสมาชิกในครอบครัว
ภูษิต ประครองสาย (๒๕๕๔)	Living Wage มีความสำคัญในเรื่องของการจ้างงาน และระดับค่าจ้างที่มีความเป็นธรรม หรือความเหมาะสม

๒.๒.๔ ทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง (Bargaining Theory of Wages)

โดย Adam Smith และ John Davidson ตั้งอยู่บนพื้นฐานข้อสมมติฐานที่ว่าไม่มีค่าจ้างเฉพาะตายตัวสำหรับงานใดงานหนึ่ง แต่จะมีช่วงที่เป็นไปได้ของค่าจ้าง ระดับบนของค่าจ้างถูกพิจารณาจากค่าจ้างสูงสุดที่นายจ้างสามารถหรือยินดีที่จะจ่ายและระดับล่างของช่วงพิจารณาจากค่าจ้างต่ำสุดที่ลูกจ้างยินดีจะทำงาน ในการปฏิบัติจริงระดับต่ำสุดที่ลูกจ้างจะยอมรับคือค่าจ้างขั้นต่ำที่มีการประกาศอย่างเป็นทางการ ทฤษฎีการต่อรองยังเป็นการอธิบายที่เที่ยงตรงและปฏิบัติได้มากที่สุดจนถึงปัจจุบันในระดับการจ่ายค่าตอบแทน^{๔๕}ซึ่งนักวิชาการได้อธิบายทฤษฎีค่าจ้างตามการเจรจาต่อรอง (Bargaining Theory of Wages) ว่า เป็นการกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการเจรจาต่อรอง ช่วงของค่าจ้างที่ต่อรองกัน อยู่ระหว่าง

^{๔๕} กัลยาณี คุณมี,รศ.ดร.,การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์, หน้า ๑๑.

ค่าจ้างที่นายจ้างเต็มใจที่จะจ่าย กับค่าจ้างที่ลูกจ้างเต็มใจที่จะรับ ผลการเจรจาต่อรองจะขึ้นกับอำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง^{๔๖} การเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการในการหาข้อยุติอันจะเป็นประโยชน์ร่วมกันต่อกู่เจรจา โดยการเจรจาที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขเพื่อมุ่งสู่ชัยชนะในการบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์^{๔๗} การเจรจาที่ประสบความสำเร็จต้องมีการจัดการกับสิ่งที่ป็นรูปธรรม เช่น ราคา เงื่อนไขของข้อตกลง และวิธีการแก้ไขของสิ่งที่ป็นนามธรรม คือแรงจูงใจทางจิตวิทยาที่ซ่อนอยู่ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อแต่ละฝ่ายในระหว่างการเจรจาทั้งทางตรงและทางอ้อมก็ได้^{๔๘} จากการศึกษาแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับ “การเจรจาต่อรอง” ไว้ว่า คำว่า “การเจรจาต่อรองร่วม” หรือ “การต่อรองร่วม” (Collective Bargaining) โดยใช้อ้างถึงการเจรจาต่อรองในเรื่องค่าจ้าง และเงื่อนไขในการจ้างงานระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง หรือระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้างในการเจรจาต่อรองร่วมเป็นวิธีการในการกำหนดเงื่อนไขในการทำงานและการจ้างงาน โดยผ่านการต่อรอง ระหว่างนายจ้าง กลุ่มนายจ้าง หรือองค์กรนายจ้างหนึ่งองค์กรหรือมากกว่าซึ่งเป็นด้านหนึ่งกับตัวแทนองค์กรลูกจ้างหนึ่งองค์กรหรือมากกว่าซึ่งเป็นอีกด้านหนึ่ง โดยมุ่งหวังที่จะไปบรรลุถึงข้อตกลงกัน หากมองการต่อรองร่วมในมุมมองของกิจกรรมที่สร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อใช้ในการควบคุมงาน (Job Regulation) แต่ไม่ใช่เอามาไว้แทนที่การเจรจาต่อรอง โดยในปัจจุบันบุคคลมีการต่อรองเพื่อการซื้อหรือการขายสินค้าเฉพาะอย่าง เป็นเพียงการกระตุ้นเรื่องเงื่อนไขอาชีพของตนเอง เป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของตลาด (ที่เกี่ยวข้องกับการซื้อและการขาย) และเป็นกิจกรรมทางเศรษฐกิจมากกว่าทางการเมือง แนวการวิเคราะห์การเจรจาต่อรองร่วมว่า (๑) เป็นเครื่องมือในการเจรจาต่อรองเพื่อขายแรงงาน (๒) รูปแบบหนึ่งในการปกครองภาคอุตสาหกรรม (๓) เป็นเพียงระบบแรงงานสัมพันธ์แบบหนึ่ง โดยอธิบายแนวความคิดเชิงตลาดว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเศรษฐกิจและการแลกเปลี่ยน ซึ่งเป็นตัวกำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขในการจ้างงานที่ว่าด้วยการจ่ายค่าตอบแทน ชั่วโมงทำงาน และสวัสดิการ ที่เกิดจาก

^{๔๖} สมรักษ์ รักษาทรัพย์และคณะ, **โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผู้สูงอายุ**, หน้า ๑-๒๐.

^{๔๗} สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, **กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พัฒนวิชัย จำกัด, ๒๕๔๕), หน้า ๖.

^{๔๘} Roy J. Lewicki, Bruce Barry, David M.Saunders, **กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง (Essential of negotiation, 4th Edition**, วิบูลย์จารุงศวินิชย์,นิสิต ตั้มโนรวันพันธุ์ผู้แปล, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนาเพลส จำกัด , จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๕), หน้า ๑๔.

การทำข้อตกลงระหว่างนายจ้างกับผู้แทนสหภาพแรงงาน โดยกฎเกณฑ์ที่ฝ่ายจัดการกับตัวแทนสหภาพแรงงานเขียนร่วมกันมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นความยุติธรรม อำนาจ และการสร้างกฎหมาย^{๔๙}

จากการศึกษาเกี่ยวกับการเจรจาต่อรองของผู้เชี่ยวชาญที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการเจรจาต่อรองค่าจ้าง และเงื่อนไขการจ้างงาน มีการใช้อิทธิพลของแรงจูงใจทางจิตวิทยาซ่อนอยู่ โดยพิจารณาจากค่าจ้างสูงสุดที่นายจ้างสามารถหรือยินดีที่จะจ่ายและระดับล่างของช่วงพิจารณาจากค่าจ้างต่ำสุดที่ลูกจ้างยินดีจะทำงานเป็นกระบวนการหาข้อยุติอันเป็นประโยชน์ร่วมของคู่เจรจาระหว่างนายจ้าง และลูกจ้าง ซึ่งในระดับปัจเจกบุคคลจะเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจเป็นตัวกำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขในการจ้างงานที่ว่าด้วยค่าตอบแทน เวลาทำงาน และสวัสดิการ เพื่อความยุติธรรมและเป็นไปตามกฎหมาย

ตารางที่ ๒.๕ แสดงทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Adam Smith and John Davidson อังโน กัลยา คุณมี (๒๕๕๔, หน้า ๑๑)	การต่อรองค่าจ้างไม่มีค่าจ้างเฉพาะตายตัวสำหรับงานใดงานหนึ่ง แต่พิจารณาจากค่าจ้างสูงสุดที่นายจ้างสามารถหรือยินดีที่จะจ่ายและระดับล่างของช่วงพิจารณาจากค่าจ้างต่ำสุดที่ลูกจ้างยินดีจะทำงาน การอธิบายที่เที่ยงตรงและปฏิบัติได้มากที่สุด
สมรักษ์ รักษาทรัพย์และคณะ (๒๕๕๓, หน้า๑-๒๐)	การกำหนดค่าจ้างโดยกระบวนการเจรจาต่อรอง อยู่ระหว่างค่าจ้างที่นายจ้างเต็มใจที่จะจ่าย กับค่าจ้างที่ลูกจ้างเต็มใจที่จะรับ ผลจะขึ้นกับอำนาจการต่อรองทางเศรษฐกิจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างการหาข้อยุติอันจะเป็นประโยชน์ร่วมกันต่อคู่เจรจา เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขเพื่อมุ่งสู่ชัยชนะในการบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์
สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์, (๒๕๔๕, หน้า ๖)	การเจรจาต่อรองเป็นกระบวนการในการหาข้อยุติอันจะเป็นประโยชน์ร่วมกันต่อคู่เจรจา โดยการเจรจาที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขเพื่อมุ่งสู่ชัยชนะในการบรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์

^{๔๙} สังคิต พิริยะรังสรรค์, แรงงานสัมพันธ์ ทฤษฎีและการปฏิบัติ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, ๒๕๔๒), หน้า ๔๗๑-๔๗๖.

ตารางที่ ๒.๕ แสดงทฤษฎีการต่อรองค่าจ้าง(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Roy J. Lewicki, Bruce Barry, David M.Saunders, วิบูลย์จารวงศ์วณิชย์,นิสิต ตั้งมโนวรินทร์,ผู้แปล (๒๕๕๕, หน้า ๑๔.)	การจัดการกับสิ่งที่เป็นรูปธรรม เช่น ราคา เงื่อนไขของข้อตกลง และวิธีการแก้ไขของสิ่งที่เป็นนามธรรม คือ แรงจูงใจทางจิตวิทยาที่ซ่อนอยู่ซึ่งอาจมีอิทธิพลต่อแต่ละฝ่ายทั้งทางตรงและทางอ้อมก็ได้
สังศิต พิริยะรังสรรค์ (๒๕๔๒, หน้า ๔๗๑-๔๗๖)	๑.การเจรจาต่อรองในเรื่องค่าจ้าง และเงื่อนไขในการจ้างงานระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง หรือระหว่างสหภาพแรงงานกับสมาคมนายจ้าง ๒ เป็นกิจกรรมที่สร้างกฎเกณฑ์ขึ้นมา เพื่อใช้ในการควบคุมงาน เป็นการกระตุ้นเรื่องเงื่อนไขอาชีพของตัวเอง เป็นกิจกรรมที่สำคัญประการหนึ่งของตลาด (ที่เกี่ยวข้องกับการซื้อและการขาย) ๓. เป็นเครื่องมือในการขายแรงงาน ๔. รูปแบบหนึ่งในการปกครองภาคอุตสาหกรรม ๕. เป็นตัวกำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขการจ้างงาน

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับระบบดุลยภาพการจ้างงาน

การศึกษารูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม จะว่าด้วยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ กล่าวคือ ผู้จ้าง ผู้ถูกจ้าง สัญญาจ้างที่เป็นไปตามกฎหมาย มาใช้ประกอบการจ้างงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม และเหมาะสมด้วยกันทั้งสองฝ่าย จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงการเชื่อมโยงสัมพันธ์กันด้วยการนำระบบดุลยภาพมาประกอบเป็นแนวทางในการส่งเสริมการจ้างงานให้เกิดความถูกต้องและเป็นธรรม ดังนี้

๒.๓.๑ ความหมายของคำว่า “ดุลยภาพ” มีผู้ให้ความหมายไว้พอจะนำมากล่าวได้ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน “ดุลยภาพ” เป็นคำนามแปลว่า ความเท่ากัน ความเสมอกัน^{๕๐}ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Equality , Balance^{๕๑} คำว่า Balance ที่หมายถึงเครื่องชั่ง ทำให้สมดุลทำให้อยู่หนึ่ง ทำให้เท่ากันทั้งสองข้าง หรือตรงกับคำว่า Equal เท่ากันในขนาด จำนวนและคุณค่า เช่น ผู้มีอายุเท่ากัน ระดับเดียวกัน ความสามารถเท่ากัน^{๕๒} ในทางเศรษฐศาสตร์เป็นการปรับปริมาณความต้องการซื้อ ให้เท่ากับปริมาณความต้องการขายโดยผ่านกลไกราคา (Price Mechanism) และทำให้เกิดราคาดุลยภาพ^{๕๓} ทางสังคมมนุษย์พยายามสร้างระบบสังคมที่ดุลยภาพขึ้น ตัวอย่างเช่น การเคารพอาวุโส การมีกฎเกณฑ์ต่างๆ ในสังคมเพื่อให้เกิดความขัดแย้งน้อยที่สุดนั่นคือ การสร้างดุลยภาพทางสังคม (Social Balance) หรือการสร้างความสมานฉันท์ทางสังคม (Social Harmony) ในทางศาสนาพุทธมีแนวคิดในทางเดียวกัน คือ การเดินทางสายกลางก็คือการไม่สุดโต่ง เพราะถ้าสุดโต่งก็จะเสียดุล เช่น การขึ้นสายพิณที่ตึงเกินไปสายพิณก็จะขาด หย่อนเกินไปก็จะมีเสียงไม่ไพเราะ การเดินทางสายกลางย่อมจะเกิดประโยชน์มากที่สุด ทางสายกลางก็คือการสร้างดุลยภาพนั่นเอง

ในทางสังคมนั้น สังคมไทยเคยเชื่อเรื่องการประสานประโยชน์ คือ ถ้ามีผลประโยชน์ขัดกันทั้งสองกลุ่มก็พยายามประสานประโยชน์โดยพบกันครึ่งทางจนเป็นที่ยอมรับได้ของทั้งสองฝ่าย เพื่อกลับไปสู่สันติสุข ไม่เกิดความขัดแย้ง เมื่อมีความขัดแย้งขึ้นใหม่ก็จะใช้หลักการประสานประโยชน์ต่อไป ในแง่ของการเจรจาธุรกิจหรือในเรื่องทางการเมืองก็ตาม จุดเน้นอยู่ที่ผลการเจรจาที่ทั้งสองฝ่ายต่างยอมรับได้ ไม่ใช่อยู่ที่การได้เปรียบอีกฝ่ายหนึ่งอย่างมหันต์ เพราะนั่นคือความล้มเหลวทั้งหลายทั้งปวงดังกล่าวนี้คือการพยายามสร้างสันติสุขในสังคม นั่นคือการจำกัดการสูญเสียดุลยภาพ^{๕๔} ดุลยภาพ

^{๕๐} ศูนย์สารสนเทศ ราชบัณฑิตยสถาน ,พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน,พ.ศ.๒๕๔๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://rirs3.royin.go.th/word18/word-18-a0.asp> [๒ตุลาคม ๒๕๕๖].

^{๕๑} ดำเนิน การเด่นและ เสถียรพงษ์ วรรณปก, พจนานุกรมไทย อังกฤษ., พิมพ์ครั้งที่๑๕, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๕), หน้า ๑๖๗.

^{๕๒} กนิษฐา นาวารัตน์และคณะ.,พจนานุกรมอังกฤษไทย (TIMES-CHAMBERS LEARNERS' DICTIONARY (English-Thai), (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๐), หน้า ๓๗, ๑๙๐.

^{๕๓} ธนัยวงศ์ กิรติวานิชย์, เรื่อง ของดุลยภาพ , บทความ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=1332>[๒ สิงหาคม ๒๕๕๗].

^{๕๔} ลิขิต ธีรเวคิน, ดุลยภาพของสังคม, สยามรัฐ, ฉบับวันที่ ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑.

ในระบบนิเวศหมายถึง สภาวะความคงที่ในการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ซึ่งในระบบนิเวศนั้น สิ่งมีชีวิต และไม่มีชีวิต จะมีการแลกเปลี่ยนพลังงาน และสสารซึ่งกันและกัน ขณะเดียวกันความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งมีชีวิตด้วยกันคือ การถ่ายทอดพลังงานไปตามห่วงโซ่อาหาร มีองค์ประกอบภายในระบบที่ทำหน้าที่เป็นผู้ผลิต ผู้บริโภค และผู้ย่อยสลาย ซึ่งความสมดุลของระบบนิเวศจะคงอยู่ได้ トラบเท่าที่มีความหลากหลายของสิ่งมีชีวิตภายในระบบ ซึ่งความหลากหลายของสิ่งมีชีวิต จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่เป็นระเบียบ และสลับซับซ้อน ซึ่งเมื่อใดก็ตามที่องค์ประกอบส่วนใดส่วนหนึ่งถูกทำให้กระทบกระเทือน แม้เพียงเล็กน้อย ผลกระทบอันนั้นจะถูกส่งทอดต่อไปถึงองค์ประกอบอื่นๆ ทั้งทั้งระบบ แต่ในความซับซ้อนของระบบนิเวศ มันก็สามารถที่จะปรับตัวเข้าสู่สภาวะแห่งความสมดุลได้ใหม่อีกครั้ง เพื่อให้ระบบคงอยู่ต่อไปได้ แต่หากผลกระทบนั้นรุนแรงเกินกว่าที่ระบบจะปรับตัวให้เข้าสู่สมดุลได้ ระบบนั้นทั้งระบบก็จะแตกสลายลง^{๕๕} “ดุลยภาพระหว่างชีวิตกับงาน (Work-Life Balance หรือ Work-Life Effectiveness) หมายถึง “การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง” หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดี มีสุขภาวะในชีวิต ซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ ความมั่นคง และความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมในที่สุด^{๕๖}

จากความหมาย “ดุลยภาพ” ดังกล่าว พอสรุปได้ว่า “ดุลยภาพ” หมายถึง ความเท่ากัน เสมอกัน ถ้านำไปใช้ในการชั่ง หรือการวัดขนาด จำนวน และคุณค่าให้เท่ากันทั้งสองข้าง รวมไปถึงความหมายทางเศรษฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับ ราคา ความต้องการซื้อและความต้องการขาย ความหมายตามแนวทางศาสนาพุทธจะว่าด้วยทางสายกลาง ความหมายในทางสังคมเกิดจากความพยายามของมนุษย์สร้างระบบสังคมให้เกิดดุลยภาพในการลดความขัดแย้ง เพื่อสร้างสันติสุขในสังคม โดยจุดเน้นอยู่ที่การเจรจาทั้งสองฝ่ายในการประสานประโยชน์ที่ต่างยอมรับกันได้ หากมองไปถึงระบบนิเวศระหว่างสิ่งมีชีวิตและสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งมีชีวิตกับสิ่งมีชีวิตที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีระเบียบในการถ่ายทอดพลังงานตามห่วงโซ่อาหาร

^{๕๕} สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน, ระบบนิเวศและความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม., เล่มที่ ๑๗, [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://kanchanapisek.or.th/kp6/sub/book/book.php?book=17&chap=t17-3-infodetail09.html> , ๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

^{๕๖} ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness), (กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ, ๒๕๕๒). (อัดสำเนา)

หากนำไปใช้ในชีวิตร่วมกันในการกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเองส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและสังคม

ตารางที่ ๒.๖ ความหมายของคำว่าดุลยภาพ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ศุภชัย สารสนเทศ ราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๒)	แปลความ คือ ความเท่ากัน ความเสมอกัน
ดำเนิน การเด่นและ เสถียร พงษ์ วรรณปก (๒๕๔๕, หน้า ๑๖๗)	ภาษาอังกฤษ คือ Equality, Balance
กนิษฐา นาวารัตน์และคณะ (๒๕๔๐, หน้า ๓๗, ๑๙๐)	ภาษาอังกฤษ คือ Balance : เครื่องชั่ง ที่ทำให้สองข้างเท่ากัน Equal : เท่ากัน ขนาด จำนวน และคุณค่า
ธนิยวงศ์ กิรติวานิชย์ (๒๕๕๗)	ในทางเศรษฐศาสตร์เป็นการปรับปริมาณความต้องการซื้อ ให้เท่ากับ ปริมาณความต้องการขายโดยผ่านกลไกราคา (Price Mechanism) และทำให้เกิดราคาดุลยภาพ
ลิขิต อีระเวคิน (๒๕๕๑)	สังคมมนุษย์ คือ ความสมานฉันท์ พุทธศาสนา คือ การเดินทางสายกลาง ,การไม่สุดโต่ง
สารานุกรมไทยสำหรับ เยาวชน (๒๕๕๗)	ระบบนิเวศ คือ สภาวะความคงที่ การแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ระหว่าง สิ่งมีชีวิตกับสิ่งแวดล้อม ถ่ายทอดพลังงานไปตามห่วงโซ่อาหาร ความสัมพันธ์ที่เป็นระเบียบ และสลับซับซ้อน
ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (๒๕๕๒)	ชีวิตร่วมกัน คือ การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตให้มีสัดส่วนที่ เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

๒.๓.๒ แนวคิดดุลยภาพในการจ้างงาน

การจ้างงานเป็นสัญญาระหว่างนายจ้างและลูกจ้างว่าด้วยการแลกเปลี่ยนกันระหว่างค่าจ้างและแรงงาน หากนำมาผนวกกับความหมายของ “ดุลยภาพ” ที่กล่าวมาข้างต้น จะเป็นการสร้างให้เกิดดุลยภาพในการจ้างงาน เป็นการสร้างความเสมอกัน หรือเท่าเทียมกันในการเจรจาตกลงค่าจ้างและแรงงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในความต้องการทั้งสองฝ่าย เป็นการเดินตาม

ทางสายกลางตามหลักพุทธศาสนา ลดความขัดแย้งในสังคม และส่งผลต่อระบบนิเวศน์ในความสัมพันธ์ของมนุษย์ และสิ่งแวดล้อม และการทำงานที่มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

โดยมีผู้กล่าวถึงดุลยภาพในการจ้างงานไว้ ว่า จุดดุลยภาพของผู้ขายแรงงานอยู่ในภาวะสมดุลระหว่างการทำงานที่ชั่วโม่ง และการพักผ่อนที่ชั่วโม่ง ^{๕๗}ถ้าฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างมีการแข่งขันโดยเสรี อัตราค่าจ้างก็จะถูกกำหนด ณ จุดใดจุดหนึ่งอย่างแน่นอน ทั้งนี้เพราะอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน^{๕๘} โดยอุปสงค์หมายถึงความต้องการทำงานของกำลังแรงงานหรืออุปทานแรงงาน หมายถึง จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่ นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง เงื่อนไขที่แรงงานเสนอขายอาจนับเป็นชั่วโม่ง เป็นวัน หรือเป็นจำนวนคนก็ได้^{๕๙} เพื่อเป็นการสร้างสมดุลภาพชีวิตกับงาน (Work Life Balance) หมายถึง การกำหนดเวลาในการดำเนินชีวิตที่มีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง หากสามารถสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตกับงานได้ จะช่วยเกิดความอยู่ดีกินดีมีสุขภาวะในชีวิตซึ่งจะส่งผลและมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จ มั่นคง และความก้าวหน้าของสังคมและองค์กรในที่สุด^{๖๐}ซึ่งความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work –Life Balance –WLB) มีความแตกต่างกันตามสภาพชีวิตของแต่ละคน แต่ปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนกำหนดการรับรู้ถึงระดับสมดุลดังกล่าวของบุคคลได้แก่ ความรู้สึกว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน กิจกรรมการปฏิบัติงานต่างๆ และบริหารเวลาที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตน^{๖๑}

^{๕๗} บุญคง หันจางสิทธิ์, **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้งเฮาส์, ๒๕๔๙), หน้า ๓๙๘ .

^{๕๘} A.C.Pigou, อ้างใน, ขวลิขิต สละ, **หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗๐ซ.

^{๕๙} สุมาลี ปิตยานนท์, **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๑๐๖.

^{๖๐} ศิริภัสสร วงศ์ทองดี, **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness)**.

^{๖๑} ภานุภาคย์ พงศอดิชาติ, **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์น พริ้นต์ จำกัด, ๒๕๕๐), หน้า ๑๒.

จากที่กล่าวมาสามารถสรุปได้ว่าดุลยภาพในการจ้างงาน คือ ความเสมอกัน เท่าเทียมกันระหว่างผู้จ้าง และผู้ถูกจ้างในการทำงาน การพักผ่อน โดยอัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน ไม่แต่เพียงเท่านั้น ดุลยภาพในการจ้างงานยังส่งผลต่อการดำเนินชีวิตที่ต้องมีความเหมาะสมระหว่างชีวิตกับงานที่ตนเองต้องการ และเกิดความก้าวหน้าขององค์กรและสังคมโดยรวมด้วย

ตารางที่ ๒.๗ แสดงถึงแนวคิดดุลยภาพในการจ้างงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
บุญคง หันจางสิทธิ์(๒๕๔๙, หน้า ๓๙๘)	จุดดุลยภาพของผู้ขายแรงงานอยู่ในภาวะสมดุลระหว่างการทำงานที่ชั่วโม่ง และการพักผ่อนที่ชั่วโม่ง
A.C.Pigou, อ้างใน, ขวลิขิต สละ (๒๕๕๑, หน้า ๑๗๐ข)	อัตราค่าจ้างจะถูกกำหนด ณ จุดที่อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน
สุมาลี ปิตยานนท์ (๒๕๕๓, หน้า ๑๐๖)	อุปสงค์ของความต้องการทำงานของกำลังแรงงานหรืออุปทานแรงงาน จำนวนแรงงานที่ประสงค์และพร้อมที่จะเสนอขายให้แก่นายจ้างตามระดับอัตราค่าจ้างระดับต่าง ๆ ในระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง
ศิริภัสสร วงศ์ทองดี (๒๕๕๒)	การจ้างงานเป็นการการสร้างสมดุลภาพชีวิตกับงาน
ภาณุภาคย์ พงศอดิชาติ (๒๕๕๐, หน้า ๑๒)	ความรู้สึกว่าตนมีอำนาจที่จะจัดการภาระงาน บริหารเวลาที่เหมาะสมกับสภาพความต้องการของตน

๒.๓.๓ ทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ

ในทฤษฎีดุลยภาพทั่วไป (General Equilibrium) อธิบายถึงทุกตลาดในระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะที่ปริมาณซื้อ (Demand) กับปริมาณขาย (Supply) หน่วยเศรษฐกิจที่ทำการตัดสินใจทุกหน่วยจะต้องเลือกที่จะอยู่ในภาวะที่ดีที่สุด (Market Optimal Choices) ภายใต้ข้อจำกัด (Constraints) ของทรัพยากรการผลิต เทคโนโลยีการผลิต และรายได้ โดยจะตั้งอยู่บนข้อสมมติที่ว่าตลาดมีการแข่งขัน

อย่างสมบูรณ์ (Perfect Competition) และหน่วยการผลิตในตลาดคือแสวงหากำไรสูงสุด (Maximize Profit) หรือการลดต้นทุนที่ต่ำที่สุด

นักวิชาการได้อธิบายอัตราค่าจ้างดุลยภาพว่าเป็นความสัมพันธ์ของอุปสงค์และอุปทาน เป็นแบบจำลองพื้นฐานที่อธิบายความสัมพันธ์ของผู้ซื้อและผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขันโดยถือว่า อุปสงค์และอุปทานเป็นตัวแปรที่กำหนดปริมาณและราคาของสินค้าแต่ละชนิดในตลาด โดยอธิบายว่า ตลาดมีแนวโน้มเข้าสู่ดุลยภาพ (Equilibrium) ซึ่งปริมาณอุปสงค์และปริมาณอุปทานจะเท่ากัน เรียกราคาที่ภาวะดุลยภาพว่า ราคาดุลยภาพ และปริมาณและปริมาณสินค้าที่ภาวะนี้ว่า ปริมาณดุลยภาพ หากปริมาณอุปสงค์มากกว่าปริมาณอุปทาน ซึ่งเกิดเมื่อราคาสินค้าต่ำกว่าราคาดุลยภาพของสินค้านั้น จะเกิดการขาดแคลนสินค้า หรือที่เรียกว่าอุปสงค์ส่วนเกิน ในขณะที่ปริมาณอุปทานมากกว่าปริมาณอุปสงค์ คือ เมื่อราคาสินค้าสูงกว่าราคาดุลยภาพ จะเกิดสินค้าล้นตลาด หรือ อุปทานส่วนเกิน โดยเมื่อเกิดกรณีเหล่านี้ ผู้ซื้อผู้ขายในตลาดจะตอบสนองจนกระทั่งตลาดเข้าสู่ดุลยภาพต่อเนื่องกัน

อย่างไรก็ตาม ในส่วนของแรงงาน เส้นอุปทานอาจไม่เป็นไปตาม ลักษณะดังกล่าว โดยเส้นอุปทานของแรงงานที่มีลักษณะการโน้มกลับ กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้น คนงานคนหนึ่งก็พร้อมที่จะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตราค่าแรงขึ้นมาสู่จุดที่สูงมากๆ อาจพบกับการเลือกทำงานน้อยลงและใช้เวลา คนงานอาจพบกับทางเลือกทำงานน้อยลงและใช้เวลาว่างมากขึ้น^{๖๒} ในสภาวะการแข่งขันของแรงงานในตลาด มีผลต่อการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ทำให้เกิดทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ ที่หมายถึง อัตราค่าจ้างที่อยู่ในระดับที่ทำให้ปริมาณอุปสงค์ (Quantity Demanded) เท่ากับปริมาณอุปทาน (Quantity Supplied) ของแรงงาน นั่นคือ ปริมาณแรงงานที่เสนอขาย ณ ราคานั้นหรือค่าจ้างนั้น เท่ากับปริมาณแรงงานที่นายจ้างเสนอซื้อพอดี คือ ได้ดุลกัน กรณีนี้ไม่มีปริมาณแรงงานส่วนเกิน แต่ถ้าอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราดุลยภาพปริมาณแรงงานที่แรงงานเสนอขาย จะมีปริมาณมากกว่าปริมาณแรงงานที่นายจ้างเสนอซื้อ หรือที่เรียกว่ามีแรงงานส่วนเกิน (Labor Surplus) ถ้าปัจจัยอื่นคงที่ (Ceteris Paribus) อัตราค่าจ้างจะปรับตัวต่ำลงไปสู่อัตราดุลยภาพ

^{๖๒} Mankiw, N. G. “Principles of Economics”, 3rd ed, (Mason, Ohio: Thomson/South-Western, 2004), p. 63.

แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าอัตราค่าจ้างอยู่ต่ำกว่าอัตราดุลยภาพ ปริมาณเสนอซื้อแรงงานจะมีปริมาณมากกว่าปริมาณเสนอขายแรงงานที่อัตรานั้น หรือที่เรียกกันว่าการขาดแคลนแรงงาน (Labor Shortage) เกิดขึ้น ณ อัตราค่าจ้างนั้น อัตราค่าจ้างก็จะปรับตัวสูงขึ้นเรื่อยๆจนเท่ากับอัตราดุลยภาพ ในที่สุดก็คือการปรับตัวของอัตราค่าจ้าง ในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันอัตราค่าจ้างจะปรับตัวขึ้นลงตามพลังอุปสงค์และอุปทานตลาดแรงงาน งานที่มีการแข่งขัน^{๖๓} ในระบบเศรษฐกิจโดยทั่วไปจะอยู่ในภาวะสมดุลเสมอ หรือผลรวมของอุปสงค์ส่วนเกิน (Excess Demand) ในสินค้าทั้งหมดในระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในสภาพสมดุลเสมอ นั่นคือ ภายใต้การปรับเปลี่ยนของราคาสินค้าและรายได้ที่จำกัด หากมี Excess Demand ในสินค้าจำนวน $n-1$ ชนิด จะต้องมีการมี Excess Supply ในสินค้าชนิดที่เหลือ เพื่อให้ราคาสินค้าสามารถปรับตัวได้ โดยราคาสินค้าในตลาดที่มี Excess Demand จะสูงขึ้น ในขณะที่สินค้าที่มี Excess Supply จะลดลง และมีการปรับตัวของผู้ซื้อและผู้ขาย (Demand กับ Supply) จนในที่สุดทุกตลาดเข้าสู่ระบบดุลยภาพใหม่หรือภาวะดุลยภาพทั่วไป^{๖๔} อาจจะกล่าวได้ว่าปริมาณที่ทำให้อุปสงค์ของผู้บริโภคเท่ากับอุปทานของผู้ขายนี้เราเรียกกันว่า ปริมาณดุลยภาพ (Equilibrium Quantity) และราคาที่ทำให้อุปสงค์ของผู้บริโภคเท่ากับอุปทานของผู้ขาย เราเรียกว่า ราคาดุลยภาพ (Equilibrium Price) ซึ่งราคานี้ สรุปได้ว่า คือ ราคาที่ทั้งผู้บริโภค และผู้ขายเต็มใจที่จะซื้อหรือขายสินค้าหรือบริการในปริมาณที่เท่ากันพอดีนั่นเอง^{๖๕} ทฤษฎีดุลยภาพ (Equilibrium Theory) ในทางสังคมเชื่อว่าเส้นทางวิวัฒนาการของสังคมมักเป็นไปในแบบเส้นเดียว คือ สังคมมนุษย์มีวิวัฒนาการทำนองเดียวกับวิวัฒนาการของสิ่งมีชีวิตโดยเริ่มจากสังคมที่มีโครงสร้างแบบง่าย ๆ ไปสู่สังคมที่มีโครงสร้างแบบสลับซับซ้อน^{๖๖} หากความต้องการจ้างแรงงานสำหรับค่าจ้างการจ่ายค่าจ้างแรงงานจำนวนหนึ่ง

^{๖๓} บุญคง หันจางสิทธิ, เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พรินต์ติ้ง เฮาส์, ๒๕๔๐).

^{๖๔} Dixon, P.B., Brian R. Parmenter, Alan A. Powell, Peter J. Wilcoxon, “Notes and Problems in Applied General Equilibrium Economics” 1992, pp. 87-91.

^{๖๕} ธนยวงศ์ กิรติวณิชย์, เรื่องของดุลยภาพ, [ออนไลน์], แหล่งสืบค้น, www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=1332, (๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๖).

^{๖๖} อัจฉรา ภาณุรัตน์, บริบทและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษายุคหลังความทันสมัย, (สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์: ๒๕๕๐), หน้า ๘.

ตรงกับค่าจ้างที่มีคนต้องการทำงานและจำนวนเท่ากันพอดี กระบวนการต่อรองนี้ทำให้เกิด “ดุลยภาพของค่าจ้าง” ขึ้น^{๖๗}

จากทฤษฎีเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างดุลยภาพสรุปได้ว่า ดุลยภาพทั่วไปอธิบายถึงทุกตลาดในระบบเศรษฐกิจจะอยู่ในภาวะที่ปริมาณซื้อกับปริมาณขายที่มีดุลยภาพซึ่งกันและกัน ในการจ้างงาน หมายถึงราคาที่ทั้งผู้จ้างงาน และผู้ขายแรงงานเต็มใจ หรือพึงพอใจที่จะซื้อหรือขายแรงงานในปริมาณที่เท่ากันพอดีนั่นเอง โดยเกิดจากกระบวนการเจรจาต่อรอง ซึ่งหากอัตราอัตราค่าจ้างอยู่ต่ำกว่าอัตราดุลยภาพจะเกิดการขาดแคลนแรงงานแต่ถ้าอัตราค่าจ้างสูงกว่าอัตราดุลยภาพก็จะเกิดมีแรงงานส่วนเกิน อย่างไรก็ตามในส่วนของแรงงาน เส้นอุปทานอาจไม่เป็นไปตาม ลักษณะดังกล่าว โดยเส้นอุปทานของแรงงานที่มีลักษณะการโน้มกลับ กล่าวคือ เมื่ออัตราค่าแรงเพิ่มขึ้น คนงานคนหนึ่งก็พร้อมที่จะทำงานเป็นจำนวนชั่วโมงที่มากขึ้น แต่เมื่ออัตราค่าแรงขึ้นมาสู่จุดที่สูงมาก ๆ อาจพบกับการเลือกทำงานน้อยลงและใช้เวลาคนงานอาจพบกับทางเลือกทำงานน้อยลงและใช้เวลาว่างมากขึ้น

ตารางที่ ๒.๘ แสดงทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Mankiw, N. G. (2004, p. 63)	ความสัมพันธ์ของผู้ซื้อและผู้ขายสินค้าในตลาดที่มีการแข่งขันตลาดที่ปริมาณอุปสงค์และปริมาณอุปทานจะเท่ากัน
บุญคง หันจางสิทธิ (๒๕๔๐)	อัตราค่าจ้างที่อยู่ในระดับที่ทำให้ปริมาณอุปสงค์ (Quantity Demanded) เท่ากับปริมาณอุปทาน (Quantity Supplied) ของแรงงาน
Dixon, P.B., Brian R. Parmenter, Alan A. Powell, Peter J. Wilcoxon, (1992, pp. 87-91)	ระบบเศรษฐกิจโดยทั่วไปจะอยู่ในภาวะสมดุลเสมอ
ธัญวงศ์ กิรติวิชช์ (๒๕๕๖)	ราคาที่ทั้งผู้บริโภค และผู้ขายเต็มใจที่จะซื้อหรือขายสินค้า หรือบริการในปริมาณที่เท่ากันพอดี

^{๖๗} วรากรณ์ สามโกเศศ, ดุลยภาพ ค่าจ้าง และความสุข, มติชนรายวัน, วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔.

ตารางที่ ๒.๘ แสดงทฤษฎีอัตราค่าจ้างดุลยภาพ(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
อัจฉรา ภาณุรัตน์ (๒๕๕๐, หน้า ๘)	เส้นทางวิวัฒนาการของสังคมมักเป็นไปในแบบเส้นเดียวจากง่ายไปสู่ความซับซ้อน
วรากรณ์ สามโกเศศ (๒๕๕๔)	ค่าจ้างการจ่ายค่าจ้างแรงงาน ตรงกับค่าจ้างที่มีคนต้องการทำงานและจำนวนเท่ากันพอดี เกิดจากกระบวนการต่อรอง

๒.๔ แนวคิดเกี่ยวกับงานที่มีคุณค่า (Decent Work)

จากการแข่งขันในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้การจ้างงานกลุ่มแรงงานนอกระบบอยู่ในภาวะที่ถูกเอารัดเอาเปรียบมากขึ้น เนื่องจากการจ้างงานที่ไม่มีกฎหมายรองรับ และมักไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม ในปี ค.ศ. ๑๙๙๗ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ดำเนินการช่วยเหลือส่งเสริมแก่รัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างในการสร้างเสริมงานที่มีคุณค่าโดยมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและคุณภาพชีวิตการทำงาน^{๖๘}ที่กล่าวมาข้างต้น

๒.๔.๑ ความหมายงานที่มีคุณค่า

“งานที่มีคุณค่า” หมายถึง งานที่เป็นที่รวมของสิ่งพึงประสงค์ทั้งหมดในชีวิตการทำงานของมนุษย์ ซึ่งสิ่งที่พึงประสงค์นั้นรวมตั้งแต่เรื่องโอกาสความก้าวหน้า รายได้ที่เหมาะสมกับงานทำได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำมีสิทธิมีเสียงและเป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน เป็นงานที่ช่วยให้ชีวิตครอบครัวมีความมั่นคง ได้มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเป็นงานที่มีความเป็นธรรม และมีความเท่าเทียมกันไม่ว่าชาย และหญิง และไม่ถูกเลือกปฏิบัติ^{๖๙}

งานที่มีคุณค่า หมายถึง งานที่นำมาซึ่งศักดิ์ศรี ความมั่นคง และรายได้ที่มีความเพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของตนเองและครอบครัว ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนเชื่อมโยงกับผลิตภาพ (Productivity)

^{๖๘} Unni, Jeemol and Rani, Uma, **Social Protection for Information Workers: Insecurities Instument and Institutional Mechanism**, (Geneva: ILO, 2002).

^{๖๙} สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน, **แผนปฏิบัติการ ๔ ปีพ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐**, (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๗), หน้า ๗.

ของงานและคนทำงานจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาทักษะและมีมืออย่างเหมาะสม และมีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถรวมทั้งหลักประกันความมั่นคงทางรายได้^{๗๐}

๒.๔.๒ แนวคิดงานที่มีคุณค่า

พื้นฐานแนวคิด “งานที่มีคุณค่า” ว่าด้วยสิทธิมนุษยชน การธำรงรักษาสิ่งแวดล้อม และสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจในเงื่อนไขที่เป็นอิสระ มีความเสมอภาค มีความมั่นคงและเคารพศักดิ์ความเป็นมนุษย์ ประเด็นด้านสิทธิที่สำคัญได้แก่^{๗๑}

- ๑) สิทธิในการรวมตัวกันในการจัดตั้งองค์กรและร่วมเจรจาต่อรอง
- ๒) สิทธิที่จะไม่ถูกบังคับให้ทำงาน
- ๓) สิทธิที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน
- ๔) สิทธิของเด็กอายุต่ำกว่า ๑๘ ปีที่จะได้รับการศึกษาและพัฒนาศักยภาพด้านต่างๆ อย่างเหมาะสม

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้บูรณาการการสร้างงานที่มีคุณค่าในแรงงานนอกระบบ โดยเชื่อมโยงหลักการอันสำคัญอันประกอบด้วย การสร้างความเสมอภาคระหว่างชาย หญิง การแก้ไขปัญหาความยากจน มาตรการระดับสากล และเป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ เข้ากับเสาหลัก ๔ ประการของงานที่มีคุณค่า อันประกอบด้วย

๑. การสร้างโอกาสการมีงานทำที่มีคุณภาพ และส่งเสริมศักยภาพในการจ้างงาน (Productive Employment) ซึ่งในส่วนของแรงงานหมายถึง การส่งเสริมการมีงานทำ การเพิ่มผลผลิตภาพ และประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งเป็นไปได้ด้วยการลงทุนด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่องาน ในส่วนของสถานประกอบการหมายถึง การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทุน การตลาด การส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อแรงงาน

^{๗๐} สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาแห่งประเทศไทย, แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙, รายงานวิจัย, (กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔), หน้า ๒-๑๐.

^{๗๑} สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและสำนักงานประกันสังคม, งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ, (กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๕๖).

๒. หลักการสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Right at Work) อันประกอบด้วย การให้เสรีภาพในการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กร และการเจรจาต่อรอง การจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมสิทธิแรงงาน

๓. การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) อันประกอบด้วย มิติความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย การขยายขอบข่ายการประกันสังคม โดยพิจารณาความหลากหลายของแรงงานนอกระบบทั้งในด้านความต้องการความคุ้มครอง และความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ

๔. การสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วม (Social Dialogue) ซึ่งมีจุดเน้นที่การจัดตั้งองค์กรและผู้แทนของแรงงานนอกระบบ โดยรัฐต้องให้การยอมรับและส่งเสริมการทำหน้าที่ขององค์กรและผู้แทนของแรงงานนอกระบบ

การได้ทำงานที่มีคุณค่าเป็นภาพชีวิตของแรงงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยให้ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานดีขึ้นด้วย แรงงานไทยจำนวนมากได้ทำงานที่มีคุณค่า แต่ก็ยังมีแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าวอีกจำนวนมากที่ยังอยู่ห่างไกลจากงานที่มีคุณค่า ปัญหาหลักที่ทำให้แรงงานเหล่านั้นเข้าไม่ถึงงานที่มีคุณค่า คือ ความหย่อนยานในการบังคับใช้กฎหมายไทย โดยเฉพาะ พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน และ พ.ร.บ. ประกันสังคม นอกจากนี้ ความไม่กล้าหาญพอในการยอมรับหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานที่เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศก็เป็นอีกส่วนหนึ่งที่ทำให้คุณค่าของงานของแรงงานบางกลุ่มถูกประเมินต่ำเกินไป^{๗๒} โดย “งาน” ที่เรียกว่าเป็น “งานที่มีคุณค่า” นั้น ต้องเป็นงานที่รวมความต้องการของผู้ใช้แรงงานคนหนึ่งใน ๘ เรื่องเข้าด้วยกัน คือ

- ๑) การมีโอกาสและรายได้ - Opportunity and Income
- ๒) การมีสิทธิในด้านต่างๆ - Rights
- ๓) การได้แสดงออก - Voice
- ๔) การได้รับการยอมรับ - Recognition
- ๕) ครอบครัวมีความมั่นคง - Family Stability
- ๖) การได้พัฒนาตนเอง - Personal Development

^{๗๒} วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์, **สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน**, เอกสารประกอบการสัมมนาวิชาการประจำปี ๒๕๕๑. มูลนิธิชัยพัฒนา, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, วันที่ ๒๙-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๑. (อัดสำเนา)

๗) การได้รับความยุติธรรม - Fairness

๘) ความเท่าเทียมระหว่างเพศ - Gender Equality

กล่าวโดยง่าย คือ เป็นงานที่สร้างโอกาสความก้าวหน้า สร้างรายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ทำ แรงงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของที่ทำงาน มีสิทธิ มีเสียง เป็นที่ยอมรับ อีกทั้งยังต้องเป็นงานที่ช่วยให้ชีวิตครอบครัวมีความมั่นคง มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเป็นงานที่มีความเป็นธรรม^{๗๓}

องค์การแรงงานระหว่างประเทศได้กำหนดจุดเริ่มต้นของการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเริ่มจากระบบเศรษฐกิจนอกระบบก่อน เนื่องจากเป็นภาคที่การจ้างงานไม่เป็นธรรมที่ปรากฏเด่นชัดที่สุด และได้กำหนดเป้าหมายเป็น ๓ ระยะ คือ

ระยะเร่งด่วน ให้ความสำคัญต่อเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมในเศรษฐกิจนอกระบบ โดยเน้นที่การได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน การได้รับสิทธิแรงงาน การได้รับการคุ้มครองทางสังคม และการมีผู้แทนในการเจรจาต่อรอง

ระยะสั้นและระยะกลาง คือการดำเนินการให้บุคคลที่เป็นแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานในระบบ ในขณะเดียวกันผู้หางานรายใหม่และผู้ประกอบการใหม่ๆสามารถเข้าสู่ระบบการจ้างงานที่มีคุณค่า และมีมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมได้ โดยให้ความสำคัญในระดับแรกต่อการสร้างศักยภาพกับผู้ประกอบการ อาชีพอิสระ และแรงงานภายใต้กรอบงานด้านนโยบายและกฎหมายซึ่งสามารถปฏิบัติได้ ทั้งนี้ ผู้ด้อยโอกาส หรือ ผู้ที่มีมักถูกเลือกปฏิบัติในตลาดแรงงาน

ระยะยาวต้องสร้างโอกาสการจ้างงาน ในระบบที่ได้รับและถูกจ้างทุกคนอย่างเพียงพอต่อความต้องการ โดย ILO ประกาศอย่างชัดเจนว่าไม่ควรมีการพัฒนาหรือส่งเสริมเศรษฐกิจนอกระบบเพื่อลดต้นทุนในการจ้าง การสร้างงานใหม่จึงไม่ควรอยู่ในระบบเศรษฐกิจนอกระบบ ควรมุ่งเน้นการจ้างงานที่มีการคุ้มครอง^{๗๔}

สรุปได้ว่า งานที่มีคุณค่าเป็นนโยบายขององค์การแรงงานระหว่างประเทศส่งเสริมให้รัฐบาล องค์การนายจ้าง และองค์กรลูกจ้างสร้างเสริมงานที่มีคุณค่า มีการคุ้มครองแรงงาน และประกันสังคม เพื่อให้มีชีวิตการทำงานที่มนุษย์พึงประสงค์ มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถพัฒนาความสามารถของ

^{๗๓} บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์, ปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนความเป็นธรรมทางสุขภาวะของแรงงานข้ามชาติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://www.mwgthailand.org/autopagev4/\[๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗\]](http://www.mwgthailand.org/autopagev4/[๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗])

^{๗๔} สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและสำนักงานประกันสังคม, อ้างแล้ว.

ตนเอง มีรายได้ที่พอเพียงเหมาะสมกับงานที่ทำการมีส่วนร่วมในการใช้สิทธิ ออกเสียงแสดงความคิดเห็น
ในการทำงานส่งผลให้ชีวิตครอบครัวมีความมั่นคง และไม่ถูกเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน

ตารางที่ ๒.๙ แสดงแนวคิดงานที่มีคุณค่า

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Unni, Jeemol and Rani,Uma (2002)	เป็นนโยบายของ ILO ส่งเสริมรัฐบาล องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ในการสร้างเสริมงานที่มีคุณค่า
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน (๒๕๕๗, หน้า ๗)	๑. ชีวิตการทำงานของมนุษย์ซึ่งสิ่งที่พึงประสงค์ ๒. มีโอกาสความก้าวหน้า ๓. รายได้ที่เหมาะสมกับงานทำ ๔. การได้เป็นส่วนหนึ่งของงานที่ทำ ๕. มีสิทธิมีเสียงและเป็นที่ยอมรับในที่ทำงาน ๖. เป็นงานที่ช่วยให้ชีวิตครอบครัวมีความมั่นคง ๗.การพัฒนาศักยภาพของตนเอง ๘.เป็นงานที่มีความเป็นธรรม ๙.มีความเท่าเทียมกันไม่ว่าชาย และหญิง ๑๐.ไม่ถูกเลือกปฏิบัติ
สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาแห่งประเทศไทย (๒๕๕๔, หน้า ๒-๑๐)	๑.งานที่นำมาซึ่งศักดิ์ศรี ๒.มีความมั่นคง ๓.มีรายได้ที่เพียงพอต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานของตนเองและครอบครัว ๔.พัฒนาทักษะและมีมืออย่างเหมาะสม ๕.มีแรงจูงใจที่จะทำงานอย่างสุดความสามารถ ๖.มีหลักประกันความมั่นคงทางรายได้
วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์ (๒๕๔๑)	๑. แรงงานมีคุณภาพชีวิต ๒. ประสิทธิภาพการผลิตของแรงงานดีขึ้น ๓.ได้รับการคุ้มครองตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงานและ พ.ร.บ. ประกันสังคม ๕.ได้รับการยอมรับหลักการและสิทธิพื้นฐานในการทำงานที่เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

ตารางที่ ๒.๙ แสดงแนวคิดงานที่มีคุณค่า (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อมูลสำคัญ/ข้อค้นพบ
บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์ (๒๕๕๗)	๑) การมีโอกาสและรายได้ ๒) การมีสิทธิในด้านต่างๆ ๓) การได้แสดงออก ๔) การได้รับการยอมรับ ๕) ครอบครัวมีความมั่นคง ๖) การได้พัฒนาตนเอง ๗) การได้รับความยุติธรรม ๘) ความเท่าเทียมระหว่างเพศ
สำนักงานแรงงานระหว่าง ประเทศและสำนักงาน ประกันสังคม (๒๕๕๖)	การส่งเสริมงานที่มีคุณค่า ๑. การได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายแรงงาน ๒. การได้รับสิทธิแรงงาน ๓. การได้รับการคุ้มครองทางสังคม ๔. การมีผู้แทนในการเจรจาต่อรอง ๕. ดำเนินการให้แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานในระบบ ๖. การสร้างศักยภาพกับผู้ประกอบการอาชีพ ๗. สร้างโอกาสการจ้างงาน ๘. ไม่ควรมีการพัฒนาหรือส่งเสริมเศรษฐกิจนอกระบบเพื่อลดต้นทุนในการจ้าง ๙. การสร้างงานใหม่จึงไม่ควรอยู่ในระบบเศรษฐกิจนอกระบบ ควรมุ่งเน้น การจ้างงานที่มีการคุ้มครอง

๒.๕ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งของแนวคิดคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม และเป็นส่วนหนึ่งของการจ้างงานที่มีคุณภาพจะนำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี มีชีวิตที่มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคลในขณะที่ทำงาน และมีสัมพันธภาพที่สอดคล้อง

ผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๒.๕.๑ ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง “คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นมิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ใน การออกแบบการทำงาน”^{๗๕} นอกจากนี้ยังได้เพิ่มมิติด้านจริยธรรมเข้าไปในนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนี้ “คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคณงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม”^{๗๖} และยังมีผู้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่าเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร^{๗๗} เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติ ของบุคคลที่ได้รับรู้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยเป็นการทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานโดยได้รับการตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ อย่างพอเพียงและยุติธรรม และการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข^{๗๘} เป็นการพัฒนาให้บุคคลนั้นๆ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยเฉพาะคนทำงานในฐานะลูกจ้างได้มีสถานภาพการทำงานที่ดีภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมมี

^{๗๕} Davis, L.E., Enhancing the quality of working life: developments in the United States, (International Labour Review.116, 1977), pp.53-65.

^{๗๖} Merton, H.C. A Look at Factors Affecting the Quality of working Life. Monthly Labour Review. 10 October 1977, p 64. อ้างใน ชัยอนันต์ รัชชะ, การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๔๔).

^{๗๗} Hackman, J.R., Lawler, E.E. & Porter, R.W., Perspective on Behavior in Organization, (New York: Mc.Graw-Hill, 1997), p.14.

^{๗๘} บงกช เทพจारी, คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกิจการพลเรือนทหารบก, วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์กร, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๗), หน้า๙.

ความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม^{๗๙} อีกทั้งสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ระบุความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีความพึงพอใจต่องานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่โดยสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานส่วนบุคคลจากผลตอบแทนหรือผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรอย่างยุติธรรม บนพื้นฐานความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากร และจะพัฒนาไปสู่ระดับความสัมพันธ์ในสังคม อันเป็นการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่สูงขึ้น^{๘๐} เป็นชีวิตการทำงาน ความรู้สึกของบุคคลต่องานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม และสมดุลระหว่างการทำงานคุณภาพชีวิตของบุคคลที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและครอบครัวทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียง มีความยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข^{๘๑} อีกทั้งยังเป็นการประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน เกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยีที่ทั้งบุคคลและองค์กรต่างก็เป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกัน^{๘๒}

สรุป คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานที่มีความรู้สึกต่องานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม เกิดการสมดุลระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ที่

^{๗๙} อัจฉรา สายะตานันท์, คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบในภาคเกษตรกรรม, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๘), หน้า ๔.

^{๘๐} สถาบันวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, “ระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ”, **รายงานวิจัย**, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๑), หน้า ๒/๑๑.

^{๘๑} ภคพันธ์ ศาลาทอง, กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคบริการกรณีศึกษากลุ่มคนขับแท็กซี่เขตกรุงเทพมหานคร, **รายงานวิจัย**, (สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, ๒๕๕๕), หน้า ๒๒.

^{๘๒} ธรรมนูญพันธ์ เขจรนันท์, **พฤติกรรมองค์กร**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท วีพริ้นส์ 1991 จำกัด, ๒๕๕๑), หน้า ๑๐๙.

สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและครอบครัวทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียง มีความยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ตารางที่ ๒.๑๐ แสดงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Davis, L.E. (1977, pp.53-56)	ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
Merton H.C.(1977, p64) อ้างใน ชัยอนันต์ รีชีวะ, (๒๕๔๔)	๑.จริยธรรมและสภาพในการทำงาน ๒.ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงาน ๓.มีความสัมพันธ์ต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม
Hackman,J.R., Lawler, E.E. & Porter, R.W. (1997, p. 14)	สิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
บงกช เทพจारी(๒๕๔๗, หน้า ๙)	๑.ความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่ได้รับรู้จากประสบการณ์การทำงาน ของตนเอง ๒.การทำงานที่มีความหมายมีคุณค่า ๓.บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานโดยได้รับการตอบสนองทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจ อย่างพอเพียงและยุติธรรม ๔.การดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข
อัครรา สายะตานันท์ (๒๕๔๗, หน้า ๔)	๑ การพัฒนาบุคคลให้ มีสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ๒.คนทำงานในฐานะลูกจ้างมีสภาพการทำงานที่ดี ๓. ภายใต้เงื่อนไขการทำงานที่เหมาะสมมีความปลอดภัย ได้รับ ผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม
สถาบันวิจัยจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย (๒๕๕๑, หน้า ๒/๑๑)	๑ ชีวิตการทำงานที่มีความสุข ๒.มีความพึงพอใจต่องานและสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ ๓.สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานส่วนบุคคล ๔.ผลตอบแทนที่ได้รับจากองค์กรอย่างยุติธรรม ๕.ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและบุคลากร พัฒนาไปสู่ระดับ ความสัมพันธ์ในสังคมที่สูงขึ้น

ตารางที่ ๒.๑๐ แสดงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ภคพนธ์ ศาลาทอง (๒๕๕๕, หน้า ๒๒)	๑.ความรู้สึกรักของบุคคลต่องานและสภาพแวดล้อมภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสม และสมดุล ๒.สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและครอบครัวทางด้านร่างกายและจิตใจ สังคม เศรษฐกิจอย่างพอเพียง มีความยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม มีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข
ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (๒๕๕๑, หน้า ๑๐๙)	๑.การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ๒.การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล ๓.ให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร ๔. มีผลต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

๒.๕.๒ องค์ประกอบและมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการต่างประเทศได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานดังเช่น Walton ได้นำเสนอในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งลักษณะต่างๆ ดังนี้^{๘๓}

๑. การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการและความจำเป็นทางเศรษฐกิจ จึงมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนการทำงานต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมได้

๒. การมีสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

^{๘๓} Walton, R.E., *Criteria for Quality of Work life*, (New York: Free Press, 1975), p.67.

๓.การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capabilities) กล่าวคืองานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

๔.การมีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัว

๕.การมีลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

๖.การมีลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

๗.การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (The Total Life Space) หมายความว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่จนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

๘.การมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายความว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพผู้ปฏิบัติ

และยังมีผู้แบ่งมิติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น ๕ มิติ^{๘๔} ได้ดังนี้

^{๘๔} Delamotte, Y & Katawa, S., *Quality of Work Life in International Perspective*, (Switzerland: International Labour Organization, 1984), p. 56.

๑.การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน (Traditional Goals) หมายถึงเรื่องราวต่างๆ เกี่ยวกับสภาพเกี่ยวกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหาดังแต่ดั้งเดิม เกี่ยวกับเรื่องของความปลอดภัยในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ เรื่องของรายได้ที่ไม่เพียงพอเกี่ยวพันถึงได้รับบาดเจ็บจากการทำงาน ความเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นและการให้ออกจากงานอย่างไม่มีเหตุผล รวมถึงการได้รับความคุ้มครองหลังจากเกษียณออกจากงาน ที่ควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนงาน

๒.การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment Work) หมายถึง ความต้องการของคนงานที่มีความต้องการให้มีความยุติธรรมในการทำงาน คนงานจะต้องไม่ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผล การปฏิบัติอย่างยุติธรรมนี้รวมถึงการดูแลแรงงานผู้หญิงซึ่งได้รับการปฏิบัติอย่างไม่ยุติธรรมทั้งในงานและค่าจ้าง

๓.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence of Decisions) หมายถึง ความไม่แตกต่างในอำนาจระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกรู้ว่ามีความสำคัญทำให้มีความภาคภูมิใจ มีอิสระและมีโอกาสที่จะแสดงให้เห็นถึงความสามารถ

๔.การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content) หมายถึงความท้าทายในงานยังเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่ตอบสนองความต้องการของความเป็นมนุษย์ได้มาก ประกอบด้วยความต้องการทางด้านสังคม ชื่อเสียง เกียรติยศ และการยอมรับรวมถึงการประสบความสำเร็จ เป็นปัจจัย จูงใจคนให้ทำงาน ที่สำคัญทำให้คนงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา

๕.ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle) หมายถึง ความสัมพันธ์เชื่อมโยงระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว การแบ่งเวลาที่ไม่เหมาะสมจะก่อให้เกิดผลซึ่งกันและกันได้ เช่น ถ้าเวลาการทำงานมากจะทำให้เวลาของครอบครัวลดน้อยลงก่อให้เกิดช่องว่างได้ในสังคม

การแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานได้ใน ๒ มิติ^{๘๕} ดังนี้

มิติแรกคุณภาพชีวิตการทำงานจะเกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์และการดำเนินการขององค์กร เช่น ด้านนโยบาย ด้านการดูแลที่เสมอภาค ด้านความสัมพันธ์ของคนทำงาน และด้านความปลอดภัยในการ

^{๘๕} Cascio, W.F., *Managing Human Resources, Quality of Work Life Profit*, (7thed.), (New York: York: Mc Graw-Hill, 2006), p. 45.

ทำงาน ตัวอย่างวิธีการตามความหมายนี้ ได้แก่ ๑.ด้านการมีส่วนร่วมของคนทำงาน (Employee Participation) เช่น การรวมกลุ่ม การพบปะพูดคุย การมีส่วนร่วมเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการทำงาน ๒.ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าของการทำงาน (Career Development) เช่น การสนับสนุนจากภายในองค์กรในรูปแบบของการฝึกอบรม การให้การศึกษา การประเมินผลการปฏิบัติงาน ๓.ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) เช่น การแสดงความคิดเห็น การตรวจสอบ การร้องทุกข์ การอุทธรณ์และการให้คำปรึกษา ๔.ด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) เช่น การสื่อสารจากบุคคลไปสู่กลุ่มบุคคลการประชุมกลุ่ม หรือการใช้สื่อสารสาธารณะ ๕.ด้านสุขภาพ (Wellness) เช่น จัดตั้งศูนย์รักษาพยาบาล ศูนย์สุขภาพฟันดี โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพดี โปรแกรมนันทนาการ โปรแกรมให้คำปรึกษา ๖.ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) เช่น ลดการเลิกจ้าง การให้ออกจากงานโปรแกรมการเกษียณอายุการทำงาน ๗.ด้านความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (A Safe Environment) เช่น การมีคณะกรรมการความปลอดภัย การมีทีมรับภาวะฉุกเฉิน โปรแกรมความปลอดภัยในการทำงาน ๘.ด้านการตอบแทนที่ยุติธรรม (Equitable Compensation) เช่น การได้รับผลประโยชน์และค่าตอบแทนซึ่งสามารถแข่งขันได้ ๙.ด้านความภาคภูมิใจ (Pride) เช่น องค์กร การมีส่วนร่วมภาคประชาชน การเมืองสิ่งแวดล้อมในฐานะประชาชนพลเมือง

มิติที่สองคุณภาพชีวิตการทำงานจะเกี่ยวข้องกับการรับรู้ของคนทำงานที่รู้สึกปลอดภัยค่อนข้างเป็นที่พอใจ มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ในความหมายนี้จะเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับระดับที่ซึ่งเป็นขอบเขตที่แท้จริงของความต้องการของมนุษย์

และได้มีนักวิชาการท่านอื่นได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้ คือ (๑) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (๒) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ (๓) การมีโอกาสนในการพัฒนาขีดความสามารถ (๔) ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน (๕) การสร้างสรรค์ทางสังคม (๖) การมีเวลาว่าง (๗) การยอมรับทางสังคม^{๘๖}

นักวิชาการไทยได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน คือ^{๘๗}

^{๘๖} Bruce, M.W. and Blackburn, J.W., **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals**, (Wesport: Quorum Books, 1992), p.15.

^{๘๗} จีระ หงส์ดามรงค์, **ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ**, วารสาร คน. ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๓), หน้า ๒๗-๒๘.

๑.ค่าจ้างและสวัสดิการ นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันไปตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน ซึ่งจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยแรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์ เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตเป็นสิ่งสำคัญ

๒.สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันไปตามขนาดของอุตสาหกรรม อุตสาหกรรมขนาดเล็กอาจไม่สามารถจัดสภาพงานให้ดีเท่ากับองค์กรใหญ่ๆ ได้

๓.ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานนอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ

๔.การคุ้มครองแรงงาน เป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

สรุป องค์ประกอบและมิติของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ คือ การทำงานที่ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีการส่งเสริมคุณภาพ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยที่ดี การสร้างความเชื่อมั่นและความมั่นคงในการทำงาน การพัฒนาการเพิ่มศักยภาพและโอกาสการทำงาน ด้วยการส่งเสริมความรู้ความสามารถตามศักยภาพของแรงงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการคุ้มครองแรงงาน มิติเหล่านี้จะเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรร่วมกับการรับรู้ของแรงงานถึงความต้องการที่แท้จริงของมนุษย์

ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
Walton, R.E. (1975)	๑.การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ๒.การมีสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและถูก ๓.การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ๔.การมีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๕.การมีลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ๖.การมีลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ๗.การมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ๘.การมีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง
Delamotte,Y & Katawa,S. (1984)	๑.การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปของการทำงาน ๒.การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ๓.การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ๔.การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ๕.ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน
Cascio, W.F. (2006)	๑.เกี่ยวข้องกับเป้าประสงค์และการดำเนินการขององค์กร - ด้านการมีส่วนร่วมของคนทำงาน - ด้านการพัฒนาความก้าวหน้าของการทำงาน - ด้านการแก้ปัญหาคัดแย้ง - ด้านการติดต่อสื่อสาร - ด้านสุขภาพ - ด้านความมั่นคงในการทำงาน - ด้านความปลอดภัยของสิ่งแวดล้อมในการทำงาน - ด้านการตอบแทนที่ยุติธรรม - ด้านความภาคภูมิใจ ๒. การรับรู้ของคนทำงานที่รู้สึกปลอดภัย มีความเจริญก้าวหน้าและสามารถพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่
Bruce, M.W. and Blackburn, J.W., (1992)	๑. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ๒. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ ๓. การมีโอกาสนในการพัฒนาขีดความสามารถ ๔. ความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ ๒.๑๑ แสดงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๕. การสร้างสรรค์ทางสังคม ๖. การมีเวลาว่าง ๗. การยอมรับทางสังคม
จีระ หงส์ลดารมภ์ (๒๕๔๓, หน้า๒๗-๒๘)	๑.ค่าจ้างและสวัสดิการ ๒.สภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ๓.ความปลอดภัยในการทำงาน ๔.การคุ้มครองแรงงาน

๒.๕.๓ ประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลต่อการเพิ่มความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน เกิดความรู้สึกที่ดีและเพิ่มความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิต ช่วยให้เกิดความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีคุณสมบัติกับองค์กร และยังช่วยลดปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน และส่งเสริม ให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ^{๘๘}คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี ๓ ด้าน คือ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นรวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร^{๘๙}การกล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในพนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุดการเกิดอัตราการขาดงานลดลง ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น ลดความเครียด อุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานจะส่งผลต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง มีความยืดหยุ่นกำลังคนมากและความสามารถในการสลับปรับเปลี่ยนพนักงานมากขึ้น เป็นผลจาก

^{๘๘} Hackman, J.R., Lawler, E.E. & Porter, R.W., **Perspective on Behavior in Organization**, p. 23.

^{๘๙} Greenberg and Baron, **Behavior in Organization**, (New Jersey: Perntice-Hall, 1995), p. 647.

ความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กรและมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้มีอัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่ดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจขององค์กรเพิ่มขึ้น จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขององค์กร และยังลดอัตราการขาดงาน การลาออกของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียงการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและการเคารพสิทธิของพนักงาน^{๙๐} อีกทั้งทำให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานสร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนองค์กร พัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์การ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม และเพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อและเชื่อใจของชุมชน รวมทั้งช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ^{๙๑}

สรุปประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ ความพึงพอใจในการทำงานความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง สุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน เป็นการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมและการช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

๒.๕.๔ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในอนาคต เนื่องจากการจ้างงานโดยเฉพาะแรงงานที่มีทักษะฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานที่มีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จากการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ต้องการความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์

^{๙๐} นฤตล มีเพียร, คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน), *วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต*, (คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๖.

^{๙๑} ญัณฐพันธ์ เขจรนันท์, *พฤติกรรมองค์กร*, หน้า ๑๐๙.

เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น ดังนั้นองค์กรและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มีใช้โครงการที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ^{๙๒} อีกทั้งการทำงานต้องอาศัยความเข้าใจในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีการวางแผนดำเนินการ ติดตามและประเมินผล ดังนั้น องค์กรและผู้เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน^{๙๓}และเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะให้ผู้ใช้งานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาองค์กร อันมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขารวมถึงการปรับปรุง การบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยมีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ให้สมาชิกขององค์กรทุกระดับได้ทำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูง ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรที่ดีขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับระเบียบวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง มีผู้บูรณาการทฤษฎีคุณภาพชีวิตในโลก ด้วยการรวมมุมมองของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของทฤษฎีต่างๆ ในโลก และนำมาเรียงลำดับความสัมพันธ์ของภายในตัวตนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการภายนอก (๑) การดำรงชีวิตที่ดีกับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสังคม (๒) ความพึงพอใจในชีวิตที่มีอยู่กับการเติมเต็มในสิ่งที่ต้องการ (๓) การมีความสุขกับความสามารถในการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคลตามธรรมชาติ (๔) เป้าหมายในชีวิตกับการดำรงอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบในสังคม โดยในข้อที่ (๕) ไม่สามารถที่จะวัดหรืออธิบายได้ถึงแก่นแท้ระหว่างส่วนลึกที่สุดของคุณภาพชีวิตจิตใจกับสภาพทางร่างกายได้อย่างที่เรารับรู้ทางร่างกาย เช่น สุขภาพกับการเจ็บป่วย แต่ส่วนลึกที่สุดของจิตใจที่เป็นแหล่งรวมของ

^{๙๒} ญาณัฐพันธ์ เขจรนันท์, พฤติกรรมองค์กร, หน้า ๑๑๑-๑๑๒.

^{๙๓} ภคพนธ์ ศาลาทอง, กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคบริการ กรณีศึกษากลุ่มคนขับแท็กซี่เขตกรุงเทพมหานคร, รายงานวิจัย, หน้า ๒๗.

การ สร้างสรรค์ หรือการปกปิดความจริงของเป้าหมายที่แท้จริงของชีวิตในแต่ละบุคคล^{๙๔} การกล่าวถึง การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ๒ ลักษณะ คือ การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในองค์กร ในการจัดสภาพแวดล้อมของปฏิบัติงานที่ปลอดภัย การเพิ่มคุณภาพของงาน การมีส่วนร่วมของ ลูกจ้าง และการคำนึงถึงเรื่องเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ของนายจ้าง และลูกจ้างเกี่ยวกับเรื่องการคำนึงถึง ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในงาน การพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ โดยสรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการจัดการอย่างมีส่วนร่วมระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ที่ส่งเสริมชีวิตอย่างมีคุณค่าด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน มีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง สามารถดำรงอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๙๕}

จากแนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมานั้นพอที่จะสรุปได้ว่า องค์กรและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยอาศัยบุคคลที่มีความรู้และ ความเข้าใจในสถานการณ์และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องในการทำงานมาดำเนินการอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาจากตนเองสู่เป้าหมายที่ต้องการภายนอก ในการทำงานที่มีความปลอดภัย ได้คุณภาพของงาน เกิดคุณภาพชีวิตการอยู่ร่วมในสังคม อีกทั้งเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในการสร้างสรรค์การจ้างงานที่นำไปสู่ความมีคุณภาพทั้งค่าตอบแทน และการปฏิบัติงาน

ตารางที่ ๒.๑๒ แสดงแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (๒๕๕๑, หน้า๑๑๑-๑๑๒)	๑.องค์กรและผู้เกี่ยวข้องจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ๒.อาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ
ภคพนธ์ ศาลาทอง (๒๕๕๕, หน้า๒๗)	๑.การทำงานต้องอาศัยความเข้าใจในสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่ เกี่ยวข้อง ๒. มีการวางแผน ดำเนินการ ติดตามและประเมินผล

^{๙๔} Soren Ventegodt, “Quality of Life Theory I. the IQOL Theory: An Integrative Theory of the Global Quality of Life Concept”, Research Article, (The Scientific World Journal, 2003), pp. 1037-1038.

^{๙๕} Cascio, W. F.Ibid, p. 20.

ตารางที่ ๒.๑๒ แสดงแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๓. ผู้เกี่ยวข้องจะต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อการพัฒนา
Soren Ventegodt (2003, pp. 1037-1038)	เรียงลำดับความสัมพันธ์ของภายในตัวตนไปสู่เป้าหมายที่ต้องการภายนอก ๑. การปรับตัวให้เข้ากับสังคม ๒. ความพึงพอใจในชีวิตที่มีอยู่ ๓. มีความสุขในการดำรงชีวิตตามธรรมชาติ ๔ การดำรงอยู่ร่วมกันอย่างเป็นระบบในสังคมที่วัดด้วยจิตใจ
Wan F. Casio (2006, p.20)	ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัย คุณภาพงาน คุณภาพชีวิตในสังคม

๒.๖ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

การศึกษาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบถูกให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง เพียงแต่ว่าความสนใจก่อนหน้านี้เป็นความสนใจแรงงานนอกระบบในฐานะแรงงานชายขอบที่ส่วนใหญ่ คือ ผู้ที่ยากจนและทำงานเพื่อต่อสู้ในความอยู่รอดของชีวิต(Survival Strategies) ของผู้ที่ไม่มีโอกาสเข้าสู่การจ้างงานในระบบเท่านั้น ซึ่งถูกรวมเรียกว่า “เศรษฐกิจนอกระบบ” มากกว่า ๓ ทศวรรษ ต่อมาแนวคิดใหม่ๆ ได้มีการเชื่อมโยงในแรงงานนอกระบบมากขึ้น ส่งผลให้ “เศรษฐกิจนอกระบบ” เปลี่ยนไป มีการปรับคำที่ใช้เรียกเศรษฐกิจนอกระบบจาก Informal Sector เป็น Informal Economy (ILO,2002) ภายใต้คำจำกัดความใหม่นี้ประกอบไปด้วย (๑)ผู้ประกอบการอาชีพอิสระในวิสาหกิจที่ไม่เป็นทางการ คนกลุ่มนี้ประกอบด้วย นายจ้าง ผู้จ้างงานตนเอง (Own Account Operator) และสมาชิกภายในครอบครัวที่ทำงานโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน (Unpaid Family Worker) (๒) แรงงานที่ทำงานนอกระบบซึ่งอาจเป็นงานในวิสาหกิจที่เป็นและไม่เป็นทางการ ครอบครัวและแรงงานที่ไม่มีนายจ้างที่แน่นอน แรงงานกลุ่มนี้หมายรวมถึงแรงงานรับจ้างรายวัน แรงงานรับเหมาช่วงในภาคอุตสาหกรรม แรงงานพันธะสัญญา และแรงงานชั่วคราว แรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time Worker) ที่ไม่ได้รับ

การคุ้มครอง และแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน^{๙๖} ซึ่งโดยธรรมชาติแล้วแรงงานนอกระบบมีความเสี่ยงต่อการขาดหลักประกันในชีวิต และมีความ”เปราะบาง”ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้เมื่อมีเหตุการณ์ที่ไม่ปรารถนาเกิดขึ้น เนื่องจากไม่ได้เตรียมการจัดการความเสี่ยงไว้ได้เพียงพอ กลุ่มแรงงานเศรษฐกิจนอกระบบตกอยู่ในภาวะถูกเอารัดเอาเปรียบมากขึ้น เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่ดำเนินโดยที่ไม่มีกฎหมายรองรับ แรงงานจึงมักไม่ได้รับการคุ้มครองทางสังคม

๒.๖.๑ คำนิยาม แรงงานนอกระบบ

คำนิยามของ “แรงงานนอกระบบ” เกิดขึ้นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ. ๒๕๓๖ ในการประชุมนานาชาติ The 15th International Conference of Labour Statisticians (ICLS) ได้ให้ความหมายว่าเป็นแรงงานที่ประกอบอาชีพเจ้าของกิจการ (Self Employed) หรือลูกจ้างเจ้าของประกอบการที่จัดอยู่ในเศรษฐกิจนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการในครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคม องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ได้ให้ความหมายแรงงานนอกระบบหมายถึง เป็นแรงงานที่อยู่ในการจ้างงานโดยภาคเศรษฐกิจที่ไม่เป็นทางการ (Informal Sector) ที่มีลักษณะเป็นกิจการขนาดเล็ก ตั้งได้ง่าย เป็นธุรกิจชั่วคราว เรือยนต์ มักใช้วัตถุดิบในประเทศ เน้นใช้แรงงานเป็นหลัก มีการดัดแปลงเทคโนโลยีง่ายๆ ความเชี่ยวชาญเกิดจากประสบการณ์ หรือการเรียนรู้ระบบการศึกษา เป็นตลาดที่อยู่ในการแข่งขันและไม่อยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ของรัฐบาล^{๙๗} สำหรับการให้ความหมาย “แรงงานนอกระบบในประเทศไทย” แม้ว่าจาก พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒ ยังไม่มีการให้ความหมายของแรงงานนอกระบบอย่างชัดเจน แต่ได้ให้ความหมายของ “แรงงาน” หมายถึง คนงาน ผู้ใช้แรงในการทำงาน ประชากรในวัยทำงาน ไม่รวมถึงคนพิการ คนวิกลจริต นักเรียน นักศึกษา แม่บ้านนักบวช ทหาร ผู้ต้องขังและผู้ประกอบกิจการเพื่อหากำไร แรงงานที่ใช้กำลังแรงในการทำงาน นักวิชาการแห่งสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้นิยามความหมายของแรงงานนอกระบบว่าเป็นผู้ที่ทำงานหรือก่อให้เกิดกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจที่ถูกกฎหมาย แต่เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครอง

^{๙๖} นิรมล นิราทรและคณะ, แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร, สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๕.

^{๙๗} ILO 2002, *Women and Men in the Economy: A Statistical Picture*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา, <http://www.ilo.org>, [๒ กันยายน ๒๕๕๗]

แรงงาน หรือมีกฎหมายคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิหรือการดูแลเท่าที่ควร ทั้งนี้รวมถึงผู้ประกอบการอาชีพอิสระและผู้รับค่าจ้าง ทั้งในสถานประกอบการที่เป็นหลักแหล่ง และสถานประกอบการที่ไม่มีหลักแหล่งแน่นอน ผู้รับจ้างทั่วไป ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับงานเป็นชิ้นตลอดจนผู้รับงานเหมาช่วง^{๙๘} ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙ ได้นำคำนิยามของแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติที่หมายถึง “ผู้มีงานทำที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน โดยนิยามผู้มีงานทำว่า หมายถึง “ผู้มีงานทำที่มีอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป และ นิยาม “การไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักทางสังคมจากการทำงาน” ว่าหมายถึง ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายประกันสังคม และพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ อีกทั้งยังมีผู้ที่กล่าวถึงความหมายของแรงงานนอกระบบในความหมายที่ใกล้เคียงกันคือ แรงงานที่มีงานทำ มีความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่ได้รับความคุ้มครองสวัสดิการต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด หรือเป็นแรงงานที่อยู่ นอกเหนือการดูแลของภาครัฐ^{๙๙} มีรายได้และมีนายจ้างที่ไม่แน่นอน ^{๑๐๐} อาจจะไม่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ ซึ่งรวมถึงผู้ที่เป็แรงงานและผู้ประกอบการขนาดเล็กที่มีสภาพไม่มั่นคง ไม่ได้รับการรวมตัวเป็นองค์กร^{๑๐๑} ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน^{๑๐๒} นอกจากนี้สำนักงานสถิติแห่งชาติ ได้จำแนกประเภทแรงงานนอกระบบ ไว้ว่าเป็นแรงงานที่ทำงานอิสระหรือเป็นแรงงานที่ไม่ได้รับการคุ้มครองในระบบการประกันสังคมและสวัสดิการ ไม่ได้รับสิทธิคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน (มักได้รับค่าแรงต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน รายได้ที่ได้รับอาจจะเป็นไป ตามจำนวนชิ้นงานที่ทำ ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน และไม่มีสัญญาการจ้างงาน) และไม่สามารถเข้าถึงบริการของรัฐ

^{๙๘} ตติยา กรรณสูตและ จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาสกลุ่มนอกกำลังแรงงาน, (กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖)

^{๙๙} ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, แรงงานนอกระบบ: คุณภาพชีวิตที่ยังขาดหาย, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://positioningmag.com/prnews.aspx?id=48248>[๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๗]

^{๑๐๐} สำนักงานประกันสังคม. ความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบ, เอกสารประกอบการประชุมการจัดทำประชาพิจารณ์แนวทางการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๙. (อัสสัมชัญ)

^{๑๐๑} ILO: World Labour Report 2000: Income security and social protection in a changing world, (Geneva, 2000), p.89.

^{๑๐๒} สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕. สำนักงานสถิติแห่งชาติ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/theme_2-2-4.html [๒๐ กันยายน ๒๕๕๖]

ได้แก่ คนงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part-Time Worker) คนงานที่รับงานไปทำที่บ้าน (Home-Based Worker) คนงานที่ทำงานแบบเหมาช่วง (Sub-Contract Worker) และคนงานที่ทำงานระยะสั้น (Short-Time Worker) อีกทั้งแรงงานนอกระบบยังมีความหมายที่หมายถึงเป็นสิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับแรงงานในระบบ ซึ่งแรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเต็มที่ที่แรงงานในระบบได้รับ^{๑๐๓}

ดังนั้น “แรงงานนอกระบบ” ยังไม่ได้มีคำจำกัดความ หรือการให้ความหมายตามพจนานุกรม จึงมีความหมายที่มีสาระสำคัญจากนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง คือ ผู้ที่จ้างงานตนเองที่เป็นเจ้าของกิจการ หรือเป็นลูกจ้างกิจการนอกระบบ หรือเป็นแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการในครอบครัว เป็นผู้ที่ทำงานหรือก่อกิจกรรมทางเศรษฐกิจโดยถูกต้องตามกฎหมาย ความเป็นอิสระในการจ้างงานที่เป็นไปตามกฎหมาย โดยแรงงานเหล่านี้ไม่มีการบันทึกข้อมูลอย่างเป็นทางการในการจ้างงาน แม้มีกฎหมายคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิหรือการดูแลเท่าที่ควรจึงไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน และยังขาดหน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง ทั้งนี้ สามารถนำแนวคิดทั้งหลายดังกล่าวข้างต้นมาสรุปเป็นตารางได้ ดังนี้

ตารางที่ ๒.๑๓ แสดงความหมายและสาระสำคัญของแรงงานนอกระบบ

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	แนวคิดหลัก
นิรมล นิราทรและคณะ (๒๕๕๐, หน้า ๑๕)	แรงงานนอกระบบหมายถึง แรงงานรับจ้างรายวัน แรงงานรับเหมาช่วง ในภาคอุตสาหกรรม แรงงานพันธะสัญญา และแรงงานชั่วคราว แรงงานที่ทำงานไม่เต็มเวลา (Part Time Worker) ที่ไม่ได้รับการคุ้มครอง และแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนกับกระทรวงแรงงาน
International Labour Organization (2002)	แรงงานนอกระบบ คือ แรงงานที่เป็นเจ้าของกิจการ (Self Employed) หรือเป็นลูกจ้างกิจการนอกระบบ หรือแรงงานที่ช่วยเหลือกิจการในครอบครัว หรือลูกจ้างในสถานประกอบการที่จัดอยู่ในภาคเศรษฐกิจในระบบแต่ไม่ได้รับความคุ้มครองทางสังคม

^{๑๐๓} ฤศล สุนทรธาดา, “ความหลากหลาย สุขภาวะ และหลักประกันของแรงงานนอกระบบ ในกทผ.", ใน ประชากรและสังคม ๒๕๕๐, วรชัย ทองไทย และสุริย์พร พันพิง, บรรณาธิการ, (นครปฐม: สำนักพิมพ์ประชากรและสังคม, ๒๕๕๐).

ตารางที่ ๒.๑๓ แสดงความหมายและสาระสำคัญของแรงงานนอกระบบ(ต่อ)

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	แนวคิดหลัก
พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒	แรงงาน หมายถึง คนงาน แต่ไม่ได้ให้ความหมาย แรงงานนอกระบบ
ตติยา กรรณสูตและจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. (๒๕๕๖)	๑. ผู้ที่ทำงานหรือก่อให้เกิดกิจกรรมในภาคเศรษฐกิจที่ถูกกฎหมาย ๒. มีกฎหมายคุ้มครองแต่ยังไม่ได้รับสิทธิหรือการดูแลเท่าที่ควร
สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๖)	ผู้มีงานทำอายุ ๑๕ ปีขึ้นไป ไม่ได้รับความคุ้มครองตามกฎหมาย
ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (๒๕๕๗)	๑. แรงงานที่มีงานทำ ๒. มีความเป็นอิสระในการทำงาน ๓. ไม่ได้รับความคุ้มครองสวัสดิการต่างๆตามที่กฎหมายกำหนด ๔. แรงงานที่อยู่นอกเหนือการดูแลของภาครัฐ ๕. มีรายได้และมีรายจ่ายที่ไม่แน่นอน
สำนักงานประกันสังคม (๒๕๕๙)	ผู้มีรายได้และมีรายจ่ายที่ไม่แน่นอน
International Labour Organization (2000,p.89)	๑. อาจจะไม่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการ ๒. แรงงานและผู้ประกอบการขนาดเล็กที่มีสภาพไม่มั่นคง ๓. ไม่ได้รับการรวมตัวเป็นองค์กร
กุลล สุนทรธาดา (๒๕๕๐)	๑. สิ่งที่อยู่ตรงข้ามกับแรงงานในระบบ ๒. ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์อย่างที่แรงงานในระบบได้รับ

๒.๖.๒ ประเภทของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบสามารถจำแนกประเภทได้อย่างหลากหลาย โดยนักวิชาการได้แบ่งประเภทของแรงงานนอกระบบได้ ดังเช่น

สำนักงานสถิติแห่งชาติได้แบ่งแรงงานนอกระบบตามลักษณะของรายได้ และอาชีพออกเป็น ๒ กลุ่ม ได้แก่

๑. กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำ/หรือไม่ประจำ ได้แก่ แรงงานที่รับจ้างเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำการเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้ และคนทำงานบ้าน คนขับรถ (ส่วนตัวตามบ้าน) เป็นต้น

๒. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชาวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก เป็นต้น^{๑๐๔}

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้แบ่งแรงงานนอกระบบออกตามลักษณะงานเป็นประเภทใหญ่ ๔ ประเภท คือ ๑. กลุ่มการผลิต ๒. กลุ่มการค้าและบริการ ๓. กลุ่มบริการขนส่ง ๔. กลุ่มกิจกรรมภาคครอบครัว^{๑๐๕}

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้จำแนกแรงงานนอกระบบออกเป็นลักษณะของอาชีพ โดยแบ่งเป็น ๑๐ กลุ่มอาชีพใหญ่ๆ ได้แก่^{๑๐๖} ๑. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๒. กลุ่มผู้ขับรถรับจ้าง ๓. กลุ่มเกษตรพันธะสัญญา ๔. กลุ่มแรงงานรับจ้างทางการเกษตร ๕. กลุ่มหาบเร่แผงลอย ๖. กลุ่มคนทำงานในภาคบริการ ๗. กลุ่มคนค้าขาย ๘. กลุ่มคนซื้อขายของเก่า ๙. กลุ่มคนทำงานบ้าน ๑๐. กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไป^{๑๐๗}

อนุกรรมการฝ่ายงานวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้แบ่งประเภทของแรงงานนอกระบบ ออกตามลักษณะของลูกจ้าง ดังนี้^{๑๐๘} ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่องานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว งานจร หรือเป็นฤดูกาล ลูกจ้างซึ่งทำงาน

^{๑๐๔} สำนักงานสถิติแห่งชาติ, พัฒนาแรงงานอย่างไรให้ยั่งยืน, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/citizen/news/news_lfs.jsp, [กันยายน ๒๕๕๗]

^{๑๐๕} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.nso.or.th> [๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖]

^{๑๐๖} ตติยา กรรณสูตและ จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร, การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส กลุ่มนอกล่ามแรงงาน, อ้างแล้ว.

^{๑๐๗} สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ, รายงานวิจัย, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๑), หน้า ๒/๔.

^{๑๐๘} อนุกรรมการฝ่ายงานวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ความเหมาะสมในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ, (โครงการวิทยาลัยการเมือง: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๘), หน้า ๓๓.

เกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทั้งภาคเกษตร และนอกภาคเกษตร เป็นบุคคลที่ไม่ได้รับราชการและไม่ได้มีเงินเดือนประจำ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ

ศูนย์วิจัยธนาคารกสิกรไทย ได้จำแนกประเภทของแรงงานนอกระบบได้ ๒ กลุ่มตามลักษณะของการจ้าง รายได้ และความเป็นอิสระในการประกอบอาชีพ^{๑๐๙} ดังนี้

๑. กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีเงินเดือนประจำได้แก่ แรงงานที่รับจ้างและเอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำเกษตรตามฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้ และคนทำงานบ้าน คนขับรถส่วนตัว(ตามบ้าน) เป็นต้น

๒. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก

สรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบมีการแบ่งแยกประเภทที่หลากหลายประเภท ทั้งตามลักษณะอาชีพ ลักษณะของการจ้างงาน ระยะเวลาการจ้างงาน และลักษณะของรายได้การจ้างงาน และกลุ่มของอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามจากการศึกษาถึงประเภทของแรงงานนอกระบบยังไม่มีข้อมูลดีสำหรับการแบ่งที่แน่นอนชัดเจน แล้วแต่วัตถุประสงค์และเป้าหมายของผู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

ตารางที่ ๒.๑๔ แสดงถึงประเภทของแรงงานนอกระบบ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๓)	ประเภทของแรงงานนอกระบบแบ่งตามรายได้ และความเป็นอิสระของการประกอบอาชีพ ๑. กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีรายได้ประจำ/หรือไม่ประจำ ๒. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป
สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ(๒๕๕๖)	แบ่งตามลักษณะของประเภทอุตสาหกรรม ๑. กลุ่มการผลิต ๒. กลุ่มการค้าและบริการ ๓. กลุ่มบริการขนส่ง

^{๑๐๙} ศูนย์วิจัยกสิกรไทย, “แรงงานนอกระบบ: แรงงานนอกระบบคุณภาพชีวิตที่ยังขาดหาย”, ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๘๖๖ วันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙.

ตารางที่ ๒.๑๔ แสดงถึงประเภทของแรงงานนอกระบบ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๔. กลุ่มกิจกรรมภาคครอบครัว
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (๒๕๕๑, ๒/๖)	แบ่งตามลักษณะงานที่ทำ ๑. กลุ่มผู้รับงานไปทำที่บ้าน ๒. กลุ่มผู้ขับรถรับจ้าง ๓. กลุ่มเกษตรพันธะสัญญา ๔. กลุ่มแรงงานรับจ้างทางการเกษตร ๕. กลุ่มหาบเร่แผงลอย ๖. กลุ่มคนทำงานในภาคบริการ ๗. กลุ่มคนค้าขาย ๘. กลุ่มคนซื้อขายของเก่า ๙. กลุ่มคนทำงานบ้าน ๑๐. กลุ่มแรงงานรับจ้างทั่วไป
อนุกรรมการฝ่ายงานวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรม ราช (๒๕๔๘, หน้า๓๓)	แบ่งตามลักษณะของประเภทลูกจ้าง ๑. ลูกจ้างของกิจการเพาะปลูก ประมง ป่าไม้ และเลี้ยงสัตว์ ๒. ลูกจ้างของนายจ้างที่จ้างไว้เพื่องานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราว หรือเป็นฤดูกาล ๓. ลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับงานบ้านอันมิได้มีการประกอบธุรกิจ รวมอยู่ด้วย ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ทั้งภาคเกษตร และนอกภาคเกษตร ๔. เป็นบุคคลที่ไม่ได้รับราชการและไม่ได้มีเงินเดือนประจำผู้รับงาน ไปทำที่บ้าน ผู้รับจ้างทำของ
ศูนย์วิจัยธนาคารกสิกร ไทย(๒๕๔๙)	แบ่งตามลักษณะของค่าจ้างและลักษณะของอาชีพ ๑.กลุ่มที่ทำงานรับจ้างและมีเงินเดือนประจำได้แก่ แรงงานที่รับจ้างและ เอางานไปทำที่บ้าน แรงงานรับจ้างทำของ แรงงานรับจ้างทำเกษตรตาม

ตารางที่ ๒.๑๔ แสดงถึงประเภทของแรงงานนอกระบบ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	ฤดูกาล แรงงานประมง คนรับใช้ และคนทำงานบ้าน คนขับรถส่วนตัว (ตามบ้าน) เป็นต้น
	๒. กลุ่มที่ทำอาชีพอิสระทั่วไป ได้แก่ คนขับรถรับจ้าง เกษตรกร ชวนา ชาวสวน แม่ค้า หาบเร่ แผงลอย ช่างเสริมสวย ช่างตัดผม เจ้าของร้านขายของชำขนาดเล็ก

๒.๖.๓ ความสำคัญของแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มแรงงานที่มีจำนวนมากถึง ๒ ใน ๓ ของแรงงานทั้งหมด มีความเปราะบางต่อภัยความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและสังคมมากกว่ากลุ่มแรงงานในระบบ และถือเป็นกำลังสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจของประเทศ^{๑๑๐} เนื่องจากมีกำลังแรงงานอยู่ในภาคนอกระบบถึงร้อยละ ๘๐-๙๐ ของกำลังแรงงานทั้งหมด^{๑๑๑} ปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ ๖๒ สามารถสร้างรายได้ให้แก่ประเทศไม่ต่ำกว่าปีละ ๒ ล้านล้านบาท หรือประมาณร้อยละ ๔๓ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ^{๑๑๒} ดังนั้น การให้หลักประกันว่าแรงงานนอกระบบจะสามารถเข้าถึงการเจริญเติบโตที่เสมอภาคจึงเชื่อว่าหากร่วมมือกันจะสามารถสร้างวิธีการใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิตของแรงงาน

^{๑๑๐} สำนักงานสถิติแห่งชาติ, แรงงานนอกระบบ... แรงงานนอกสายตา??..., บทความ, [Online]. แหล่งที่มา: http://www.service.nso.go.th/nso/web/article/article_65.html [๒๘ กันยายน ๒๕๕๖].

^{๑๑๑} มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (มรอ.), แรงงานนอกระบบคือใคร, [Online]. แหล่งที่มา: http://www.homenetthailand.org/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=23&lang=th [๒๘ กันยายน ๒๕๕๖].

^{๑๑๒} กุศล สุนทรธาดา, ความหลากหลาย สุขภาวะ และหลักประกันของแรงงานนอกระบบในทบทวน, วรชัยทองไทย และสุริย์ พรพันธุ์, บรรณาธิการ, (นครปฐม: ๒๕๕๐).

ในเศรษฐกิจนอกระบบหลายล้านคนทั่วโลกได้^{๑๑๓} แรงงานนอกระบบจึงมีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทย เพราะมีความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพระยะยาวกับระบบเศรษฐกิจในทิศทางเดียวกัน^{๑๑๔}

จากการให้ความสำคัญต่อแรงงานนอกระบบดังกล่าวพอสรุปได้ว่า แรงงานนอกระบบมีเป็นจำนวนมาก มีความสำคัญขั้นพื้นฐานของระบบเศรษฐกิจและสังคมในการพัฒนาประเทศ และสังคมโลก เป็นอย่างมาก เพราะมีความความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพต่อระบบเศรษฐกิจและต่อการเกิดผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมเป็นอย่างมาก ดังนั้น ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องจะต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญ

ตารางที่ ๒.๑๕ แสดงความสำคัญของแรงงานนอกระบบ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๖)	๑. มีจำนวนมากถึง ๒ ใน ๓ ของแรงงานทั้งหมด ๒. มีความเปราะบางต่อความเสี่ยงทางเศรษฐกิจและสังคม ๓. เป็นกำลังสำคัญในการสร้างเศรษฐกิจของประเทศ
มูลนิธิพัฒนาแรงงานและ อาชีพ(๒๕๕๖)	แรงงานนอกระบบมีมากถึงร้อยละ ๘๐-๙๐ ของกำลังแรงงานทั้งหมด
กุศล สุนทรธาดา(๒๕๕๐)	๑. สร้างรายได้ให้แก่ประเทศไม่ต่ำกว่าปีละ ๒ ล้านล้านบาท ๒. ร้อยละ ๔๓ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศ
จูดิธ โรบิน (๒๕๕๖)	๑. การให้หลักประกันจะสามารถเข้าถึงการเจริญเติบโตที่เสมอภาค ๒. การร่วมมือกันสามารถเปลี่ยนแปลงการดำรงชีวิตแรงงานได้
สมภูมิ แสงวงกุล (๒๕๕๓, หน้า ๕๙)	มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจไทยเพราะมีความสัมพันธ์เชิงดุลยภาพระยะยาวกับระบบเศรษฐกิจในทิศทางเดียวกัน

^{๑๑๓} จูดิธ โรบิน, มูลนิธิร็อกกี้เฟลเลอร์เปิดตัว ๒๐๑๓ ๑๐๐ ปี อินโนเวชั่น ชาเลนจ์, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.unltd.in.th/the-rockefeller-foundation-launches-the-2013centennial-innovation-challenge/> [๒๘ กันยายน ๒๕๕๖].

^{๑๑๔} สมภูมิ แสงวงกุล, แรงงานนอกระบบ...เสาหลักเศรษฐกิจไทย, วารสารประชากรศาสตร์ ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๓, หน้า ๖๙.

๒.๖.๔ ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบในประเทศไทย

การจ้างงานในแรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีการศึกษาถึงลักษณะของการจ้างงานที่สำคัญ คือ แรงงานมีการศึกษาค่ำ มีรายได้ต่ำ มีความไม่มั่นคงในรายได้ สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและ ต้องการความช่วยเหลือเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยจากงาน^{๑๑๕} แรงงานเหล่านี้ทำงาน โดยไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน^{๑๑๖}จึงมีความไม่แน่นอนในด้านการถูกว่าจ้างและค่าจ้างแรงงาน ที่ได้รับ^{๑๑๗} อีกทั้งข้อจำกัดของการจ้างงานในแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่คือ นอกจากจะมีรายได้ค่อนข้าง ต่ำแล้ว ยังมีความไม่แน่นอนของอาชีพและรายได้ด้วย^{๑๑๘} และยังไม่มียาละเอียดที่ชัดเจนถึงการประกัน ค่าจ้างและรายได้ที่มั่นคงของแรงงานนอกระบบ^{๑๑๙}จึงอยู่ในสถานการณ์เสี่ยงต่อการตกงาน ไม่มั่นคง ในชีวิต เนื่องจากการอยู่นอกระบบสวัสดิการของรัฐ และเอกชน ไม่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มองค์กรที่ เข้มแข็งทำให้เขาเหล่านั้นขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้างและรัฐ แม้ว่าการอยู่ภายใต้ความสัมพันธ์เชิง พานิชย์ทำให้เขาเลือกที่จะเปลี่ยนนายจ้าง เปลี่ยนงานได้อย่างอิสระภายใต้เงื่อนไขที่เขาพึงพอใจ หรือการต่อรองระหว่างนายจ้างและลูกจ้างได้ แต่ความสัมพันธ์นี้เปราะบางเกินกว่าที่จะคาดการณ์ถึง

^{๑๑๕} นิรมล นิราทรและคณะ, แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ, หน้า ๔.

^{๑๑๖} มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (มรอ.), แรงงานนอกระบบคือใคร.[ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.homenetthailand.org/index.php?option=com_content&view=article&id=3&Itemid=23&lang=th, วันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๗} สำนักวิชาการ กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. แรงงานนอกระบบ: การคุ้มครอง ประกันสังคม, รายงานวิชาการ, (ปีที่พิมพ์ เดือนกันยายน ๒๕๕๙), หน้า ๔.

^{๑๑๘} วิโรจน์ ณ ระนอง ,ขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบที่จะได้ผลจริง...ต้องถูกและดี, สถาบันวิจัยเพื่อ การพัฒนาประเทศไทย, [Online], แหล่งที่มา: <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2013/01/II0003.pdf> , [๒๑ กันยายน ๒๕๕๖].

^{๑๑๙} เสาวลักษณ์ ชายทวีป, การจัดระเบียบโครงการประชาภิวัฒน์แรงงานนอกระบบไทย, บทความ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [www.http://prachathai.com/journal22011/01/32745](http://prachathai.com/journal22011/01/32745), [๒๓ มกราคม ๒๕๕๔].

อนาคตได้ทำให้ “แรงงาน” เป็นฝ่ายเสียเปรียบนายจ้างอย่างมาก แม้จะมีความ “ยืดหยุ่น” ในการเปลี่ยนงานก็ตาม^{๑๒๐}

ดังนั้น สภาพปัญหาของแรงงานนอกระบบในประเทศไทยสามารถกล่าวได้ว่า เป็นแรงงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองสวัสดิการในด้านความปลอดภัยและด้านสุขภาพ ไม่สามารถใช้สิทธิจากการประกันสังคม ไม่สามารถเข้าถึงบริการต่างๆของรัฐได้ เนื่องจากไม่ได้มีการรวมกันจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคล ขาดระบบการออมเพื่อการประกันสุขภาพหรือเพื่อการเกษียณอายุ ขาดอำนาจในการต่อรองเนื่องจากไม่มีการรวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงาน^{๑๒๑}

จากผลการศึกษาถึงลักษณะการจ้างงานในแรงงานนอกระบบที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการจ้างงานในแรงงานนอกระบบในประเทศไทยทำได้โดยสามารถตกลงกันด้วยวาจาและร่างสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษรโดยการจ้างและให้สินจ้างต่อกัน ซึ่งมีผลบังคับตามกฎหมาย มีการศึกษาต่ำ ไม่เข้าใจ ไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ หรือไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน ความสัมพันธ์ในการจ้างงานมักเข้าไม่ถึงแหล่งงานโดยตรง ไม่ทราบข้อมูลนายจ้างที่แท้จริง มักถูกโกงค่าจ้างแรงงาน ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน ถูกเลิกจ้างโดยไม่ได้รับสิทธิประโยชน์จากประกันสังคมหรือผลประโยชน์ที่ควรได้

ตารางที่ ๒.๑๖ ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบในประเทศไทย

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
นิรมล นิราทร และคณะ(๒๕๕๐, หน้า๔)	รูปแบบและลักษณะของการจ้างงาน ๑. มีการศึกษาต่ำ ๒. มีรายได้น้อย ๓. ไม่มั่นคงในรายได้ ๔. ต้องการความช่วยเหลือเงินค่ารักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยจากงาน ๕. สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

^{๑๒๐} ชัยพงศ์ สำเนียง, แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ : สถานะที่ไม่มั่นคงและปัญหาต่อรัฐ , บทความ, สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. [Online], แหล่งที่มา: <http://www.siamintelligence.com/thailand-labor-force-formal-and-informal-sector/>[๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕].

^{๑๒๑} สำนักวิชาการ กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา, แรงงานนอกระบบ: การคุ้มครองประกันสังคม, หน้า ๑๕.

ตารางที่ ๒.๑๖ ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบในประเทศไทย(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
มูลนิธิเพื่อการพัฒนา แรงงานและอาชีพ (๒๕๕๗)	๑ ไม่มีสัญญาการจ้างงานที่เป็นทางการ ๒ ไม่มีนายจ้างตามความหมายของกฎหมายแรงงาน ๓ ไม่มีค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่แน่นอน
สำนักงานเลขาธิการ วุฒิสภา (๒๕๕๖)	๑. การถูกว่าจ้างไม่แน่นอน ๒. ค่าจ้างแรงงานที่ได้รับไม่แน่นอน ๓. ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองสวัสดิการในด้านความปลอดภัยและด้านสุขภาพ ๔. ไม่สามารถใช้สิทธิจากการประกันสังคม ๕. ไม่สามารถเข้าถึงบริการต่างๆของรัฐได้ ๖. ไม่มีการรวมตัวกันจัดตั้งเป็นองค์กรนิติบุคคล ๗. ขาดระบบการออมเพื่อการประกันชราภาพหรือเพื่อการเกษียณอายุ ๘. ขาดอำนาจในการต่อรองจากการไม่รวมกลุ่มกันเป็นสหภาพแรงงาน
วิโรจน์ ณ ระนอง (๒๕๕๖)	๑. รายได้ค่อนข้างต่ำ ๒. มีความไม่แน่นอนของอาชีพและรายได้ด้วย
เสาวลักษณ์ ชายทวีป (๒๕๕๔)	๑.การประกันค่าจ้างที่ไม่ชัดเจน ๒.รายได้ที่ไม่มั่นคง
ชัยพงศ์ สำเนียง (๒๕๕๕)	๑. สถานการณ์เสี่ยงต่อการตกงาน ๒. ไม่มั่นคงในชีวิตจากการอยู่นอกระบบสวัสดิการของรัฐและเอกชน ๓. ไม่มีการรวมตัวกันเป็นกลุ่มองค์กรที่เข้มแข็งทำให้ขาดอำนาจต่อรองกับนายจ้างและรัฐ ๔. ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเปราะบาง ๕ แรงงานเป็นฝ่ายเสียเปรียบนายจ้างอย่างมาก

๒.๖.๕ สถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทย

๑) ภาพรวมสถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทย

ตั้งแต่เริ่มมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับแรกในปี พ.ศ. ๒๕๐๔ แรงงานนอกระบบนับว่ามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจมากกว่า ๔ ทศวรรษ แต่ยังคงขาดความต่อเนื่องในการวิเคราะห์

ข้อมูลทางสถิติ อีกทั้งชีวิตของแรงงานนอกระบบเหล่านั้นดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงทั้ง ในแง่การทำงาน สวัสดิการทางสังคมและความมั่นคงทางรายได้รวมถึงการขาดความชัดเจนในกฎระเบียบสำหรับการประกอบอาชีพจากหน่วยงานภาครัฐ^{๑๒๒} เนื่องจากจำนวนของลูกจ้างและนายจ้างในภาคเกษตร ผู้ประกอบอาชีพอิสระ ผู้ช่วยธุรกิจครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน และแรงงานที่ทำงานในลักษณะรวมกลุ่ม มีจำนวนที่สูงของแต่ละกลุ่มและมีความจำเป็นที่ต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อที่จะให้แรงงานกลุ่มนี้ได้รับความคุ้มครองและรับบทบาทมากขึ้นในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม อีกทั้งมีการระบุว่าแรงงานหญิงถูกเอารัดเอาเปรียบมากกว่าชาย และคาดว่าจะมีแรงงานสูงอายุเป็นจำนวนมากดังปรากฏในการรายงานการศึกษาเกี่ยวกับผู้สูงอายุและปัญหาเรื่องรายได้^{๑๒๓} ในการจ้างงานพบว่าแรงงานภายในครอบครัวและเป็นลูกมือ (Apprentices) ไม่ได้รับค่าจ้างหรือถ้าได้รับจะน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ โดยพบในกรุงเทพมหานครถึง หนึ่งในสามและมากกว่าครึ่งหนึ่งในต่างจังหวัด อย่างไรก็ตามแรงงานนอกระบบเหล่านี้ได้รับการชดเชยค่าจ้างที่ต่ำด้วยการได้รับค่าอาหารและที่พักฟรีจากนายจ้าง โดยนายจ้างระบุว่าแรงงานเหล่านี้มีปัญหาเรื่องทักษะที่ต่ำ ไม่มีประสบการณ์ และไม่มีระเบียบวินัยในการทำงาน^{๑๒๔}

จากการสำรวจแรงงานนอกระบบของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี ๒๕๕๖^{๑๒๕}ถึงประชากรที่อาศัยอยู่ในครัวเรือนส่วนบุคคล และครัวเรือนกลุ่มบุคคลประเภทคนงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง ไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ พบว่าในจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น ๓๙.๑ ล้านคน เป็นผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงานหรือเรียกว่าแรงงานนอกระบบ ๒๕.๑ ล้านคนหรือร้อยละ ๖๔.๒ และที่เหลือเป็นแรงงานในระบบ ๑๔.๐ ล้านคน หรือร้อยละ ๓๕.๘ สำหรับแรงงานนอกระบบเมื่อพิจารณาตามเพศ พบว่า เพศชายมีจำนวนมากกว่าเพศหญิงเล็กน้อย คือเพศชาย ๑๓.๘ ล้านคน หรือร้อยละ ๕๕.๐ และเพศหญิง ๑๑.๓ ล้านคน หรือร้อยละ

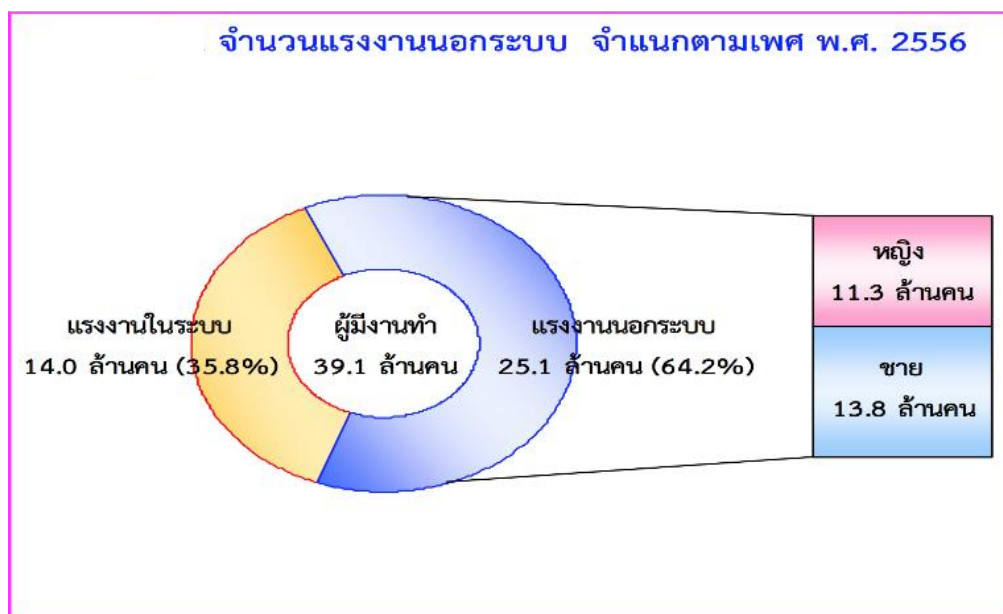
^{๑๒๒} สมภูมิ แสงวงกุล, แรงงานนอกระบบ.....เสาหลักเศรษฐกิจไทย , บทความทางวิชาการ, วารสารประชากรศาสตร์ ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๓).

^{๑๒๓} บรรลุ ศิริพานิช, อ่างในนิรมล นิราทรและคณะ, แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ, หน้า ๓๒.

^{๑๒๔} สมชาย สุขศิริเสรีกุล, แนวทางการขยายความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานนอกระบบในประเทศไทย, รายงานการวิจัย, (สถาบันทรัพยากรมนุษย์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๑๓.

^{๑๒๕} สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๕๖, (กรุงเทพมหานคร: กลุ่มสถิติแรงงาน สำนักงานสถิติเศรษฐกิจและสังคม, ๒๕๕๖.), หน้า IV-VI

๔๕.๐ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมดคนจากนั้น แรงงานนอกระบบทำงานอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุดร้อยละ ๔๐.๙ รองลงมาเป็นภาคเหนือร้อยละ ๒๑.๔ ภาคกลางร้อยละ ๑๘.๘ ภาคใต้ร้อยละ ๑๓.๘ และกรุงเทพมหานครมีแรงงานนอกระบบน้อยที่สุดร้อยละ ๕.๑



แผนภาพที่ ๒.๒ จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามเพศ พ.ศ. ๒๕๕๖

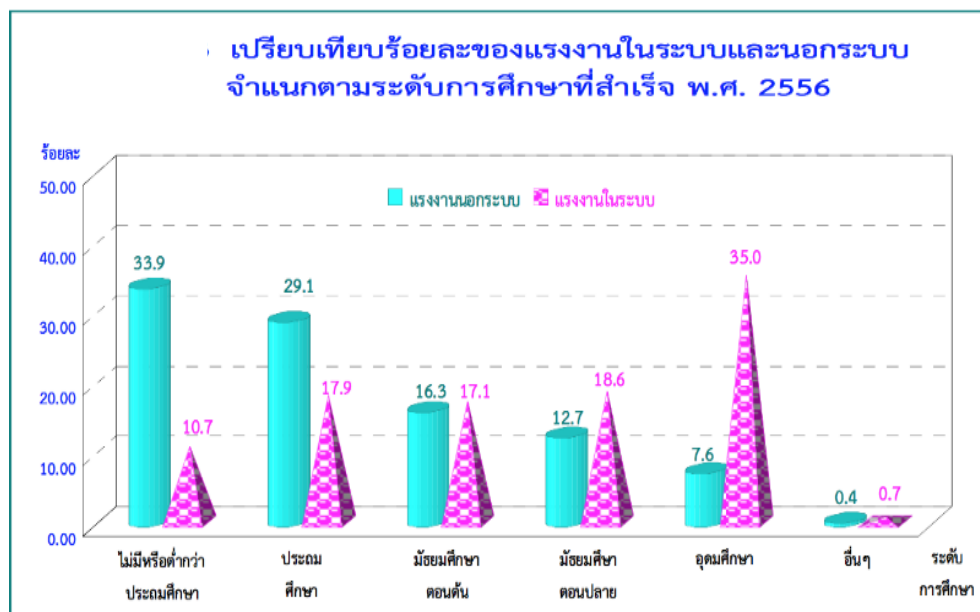
ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๖.



แผนภาพที่ ๒.๓ จำนวนแรงงานนอกระบบ จำแนกตามภาค พ.ศ. ๒๕๕๖

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ,การสำรวจแรงงานนอกระบบพ.ศ. ๒๕๕๖.

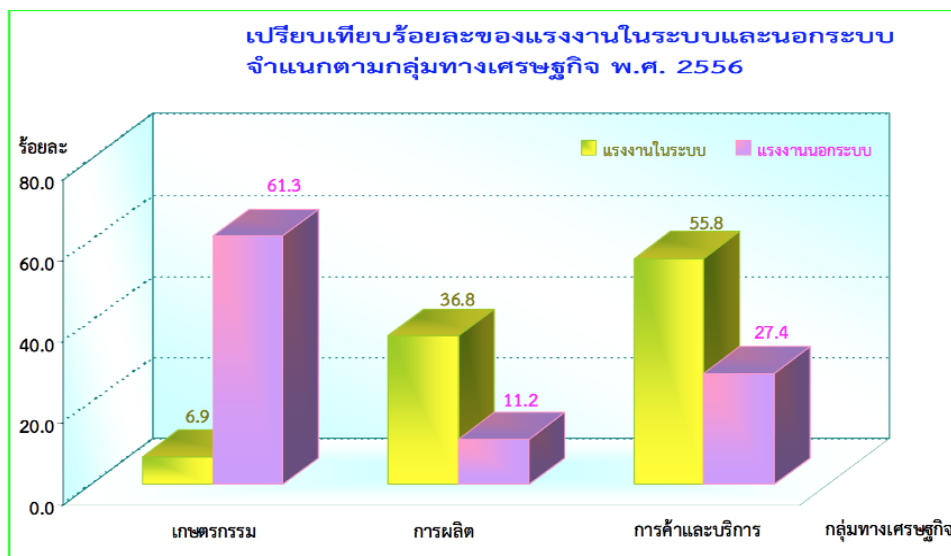
สำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จของแรงงานนอกระบบ พบว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สำเร็จการศึกษาในระดับประถมศึกษาและต่ำกว่ามากที่สุด ประมาณ ๑๕.๘ ล้านคน หรือร้อยละ ๖๓.๐ รองมาเป็นระดับมัธยมศึกษา ๗.๓ ล้านคน หรือร้อยละ ๒๙.๐ และระดับอุดมศึกษา ๑.๙ ล้านคน หรือร้อยละ ๗.๖ จะเห็นได้ว่าแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้มีการศึกษาในระดับที่ไม่สูงนัก เมื่อเทียบกับแรงงานในระบบ ดังนั้นหน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมสนับสนุนด้านการศึกษาแก่แรงงานนอกระบบเพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพและยกระดับสถานภาพการทำงานของแรงงานนอกระบบให้ดีขึ้น



แผนภาพที่ ๒.๔ เปรียบเทียบร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบจำแนกตามระดับการศึกษา พ.ศ.๒๕๕๖

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ,การสำรวจแรงงานนอกระบบพ.ศ. ๒๕๕๖.

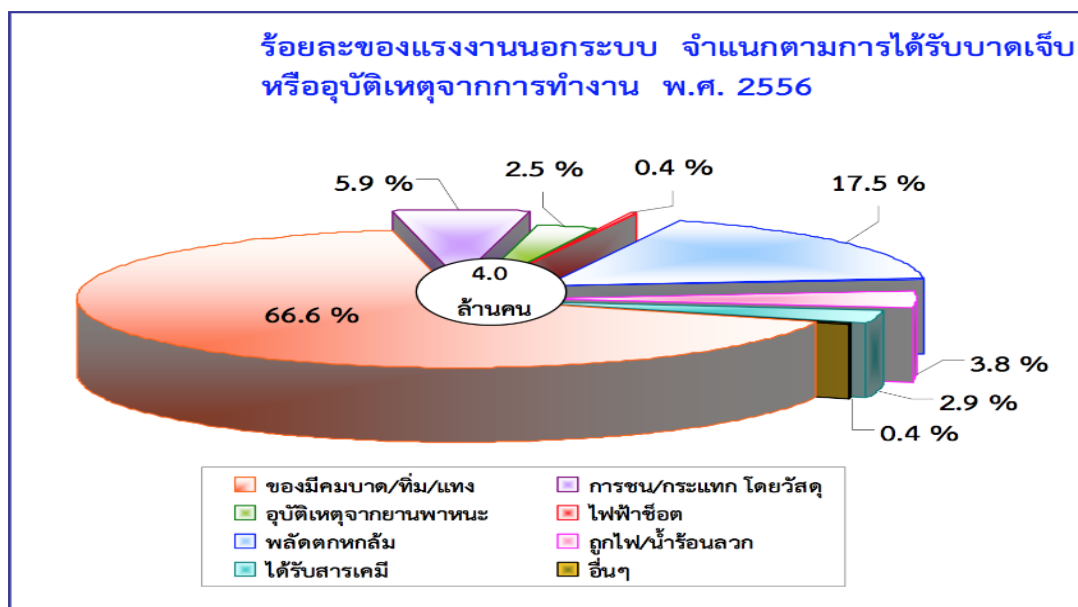
การประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจของแรงงานนอกระบบเมื่อพิจารณาถึงประเภทการประกอบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ พบว่า แรงงานนอกระบบมากกว่าครึ่งหนึ่งทำงานอยู่ในภาคเกษตรกรรมโดยมีจำนวนถึง ๑๕.๔ ล้านคน หรือร้อยละ ๖๑.๓ รองลงมาทำงานอยู่ในภาคการค้าและการบริการร้อยละ ๒๗.๔ และภาคการผลิตร้อยละ ๑๑.๒ ที่เหลือไม่ทราบกิจกรรมทางเศรษฐกิจ



แผนภาพที่ ๒.๕ เปรียบเทียบร้อยละของแรงงานในระบบและนอกระบบจำแนกตามกลุ่ม
เศรษฐกิจ พ.ศ. ๒๕๕๖

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๖.

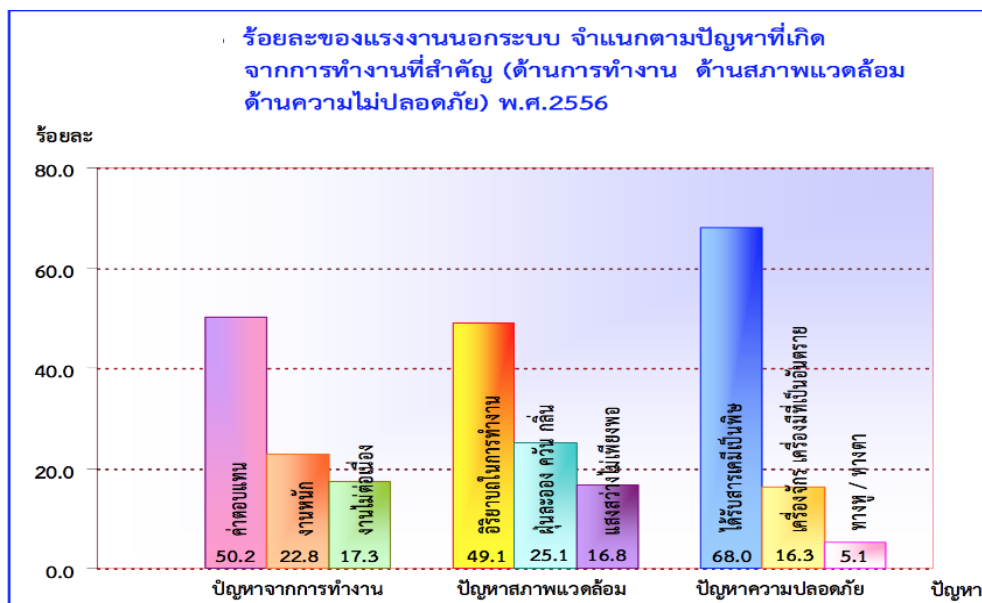
การได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานสำหรับการได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของแรงงานนอกระบบในปี ๒๕๕๖ มีจำนวน ๔.๐ ล้านคน โดยลักษณะของการเกิดอุบัติเหตุหรือบาดเจ็บเกิดจากการถูกของมีคมบาดมากที่สุดร้อยละ ๖๖.๖ รองลงมาเป็น การพลัดตกหกล้มร้อยละ ๑๗.๕ การชนและกระแทกร้อยละ ๕.๙ ไฟไหม้หรือน้ำร้อนลวกร้อยละ ๓.๘ ได้รับสารเคมีเป็นพิษร้อยละ ๒.๙ อุบัติเหตุจากยานพาหนะร้อยละ ๒.๕ และไฟฟ้าช็อต ร้อยละ ๐.๔ เมื่อพิจารณาแรงงานนอกระบบที่ได้รับบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุในปี ๒๕๕๖ พบว่า มีจำนวนเฉลี่ยวันละ ๑๑,๑๐๐ คน ซึ่งมีจำนวนเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๕ (เฉลี่ยวันละ ๑๐,๙๒๗ คน) ซึ่งเป็นตัวเลขที่ค่อนข้างสูง ดังนั้น นายจ้างควรเข้ามาดูแลและสร้างความปลอดภัยจากการทำงานให้แก่แรงงานนอกระบบมากขึ้น



แผนภาพที่ ๒.๖ ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามการได้รับบาดเจ็บ หรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ๒๕๕๕

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ,การสำรวจแรงงานนอกระบบพ.ศ. ๒๕๕๖.

ปัญหาของแรงงานนอกระบบผลจากการสำรวจแรงงานนอกระบบต่อปัญหาต่าง ๆ จากการดำเนินงานเพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา พบว่า ปัญหาจากการทำงานที่แรงงานนอกระบบต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือมากที่สุด คือ ปัญหาการเกี่ยวกับค่าตอบแทนร้อยละ ๕๐.๒ รองลงมาเป็นการทำงานหนักร้อยละ๒๒.๘ และงานที่ไม่ได้รับการจ้างอย่างต่อเนื่องร้อยละ ๑๗.๓ ที่เหลือเป็นอื่นๆ เช่น ไม่มีสวัสดิการ ไม่มีวันหยุด ทำงานไม่ตรงเวลาปกติ ชั่วโมงทำงานมากเกินไปและลาพักผ่อนไม่ได้ เป็นต้น



แผนภาพที่ ๒.๗ ร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่สำคัญ

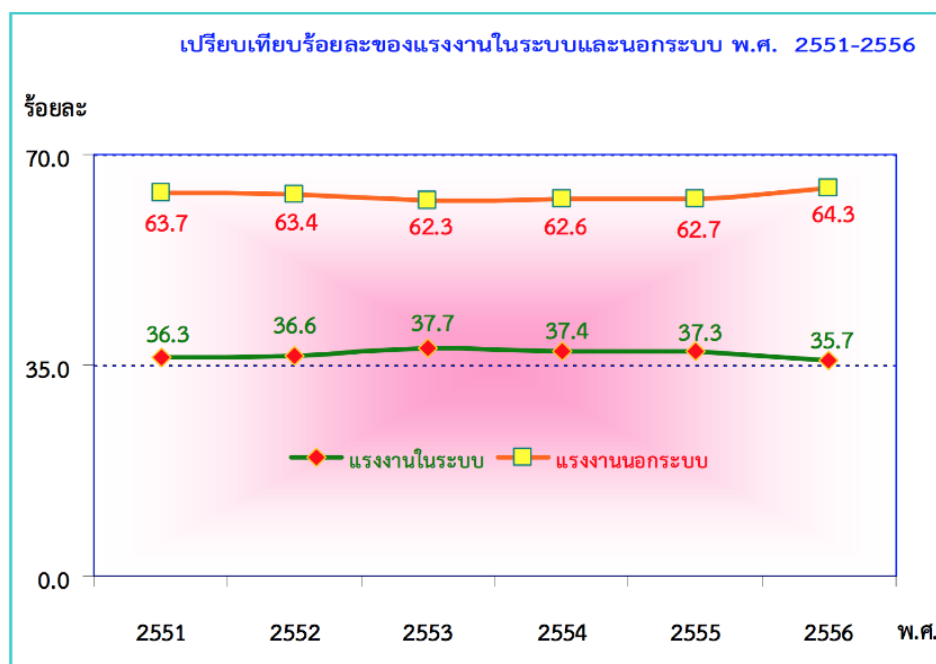
(ด้านทำงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความปลอดภัย) พ.ศ.๒๕๕๖

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๖.

สำหรับปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แรงงานนอกระบบประสบมากที่สุด คือ อิริยาบถในการทำงาน (ไม่ค่อยได้เปลี่ยนลักษณะท่าทางในการทำงาน) ร้อยละ ๔๙.๑ มีฝุ่นควัน กลิ่นร้อยละ ๒๕.๑ และมีแสงสว่างไม่เพียงพอร้อยละ ๑๖.๘

ปัญหาความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนใหญ่ได้รับสารเคมีเป็นพิษร้อยละ ๖๘.๐ เครื่องจักรเครื่องมือ ที่เป็นอันตรายร้อยละ ๑๖.๓ และได้รับอันตรายต่อระบบหู / ระบบตาร้อยละ ๕.๑ เปรียบเทียบการเปลี่ยนแปลงของแรงงานนอกระบบในช่วงปี๒๕๕๑-๒๕๕๖ เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ ปี ๒๕๕๑ จนถึงปี ๒๕๕๖ พบว่า สัดส่วนผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบไม่เปลี่ยนแปลงมากนัก โดยในช่วง ๒๕๕๑-๒๕๕๒ มีสัดส่วนค่อนข้างสูง ประมาณร้อยละ ๖๓.๗ และ ๖๓.๔ ในปี ๒๕๕๓ ลดลงเป็นร้อยละ ๖๒.๓ แต่ในปี ๒๕๕๔-๒๕๕๖ เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ ๖๒.๖, ๖๒.๗ และ ๖๒.๓ ตามลำดับสำหรับระดับการศึกษาที่สำเร็จของแรงงานนอกระบบในช่วง ๖ปีที่ผ่านมา พบว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ยังเป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา รองลงมาเป็นระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลาย และอุดมศึกษา ตามลำดับ

หากนำข้อมูลในช่วงปี ๒๕๕๑ ถึงปี ๒๕๕๖ มาเปรียบเทียบกับกันจะพบว่า แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้ที่ไม่มีการศึกษาและต่ำกว่าประถมศึกษา มีสัดส่วนลดลงอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ผู้ที่สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา มีสัดส่วนเพิ่มขึ้น จะเห็นว่าระดับการศึกษาของแรงงานนอกระบบในช่วง ๖ ปีที่ผ่านมา ยังอยู่ในกลุ่มของผู้มีการศึกษาไม่สูงนัก และเมื่อพิจารณาตามอุตสาหกรรมในภาคเกษตรกรรมและนอกภาคเกษตรกรรม พบว่า ตั้งแต่ปี ๒๕๕๑-๒๕๕๖ สัดส่วนแรงงานนอกระบบที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมประมาณร้อยละ ๓๗.๕ - ๔.๐๐ ในขณะที่อยู่นอกภาคเกษตรกรรมประมาณร้อยละ ๖๐.๐-๖๒.๕ โดยในปี ๒๕๕๒-๒๕๕๓ แรงงานนอกระบบที่อยู่ในภาคเกษตรกรรมมีจำนวนลดลงแต่ในปี ๒๕๕๔ และ ๒๕๕๕ เริ่มมีจำนวนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยและกลับมาลดลงอีกครั้งในปี ๒๕๕๖



แผนภาพที่ ๒.๘ การเปรียบเทียบร้อยละของแรงงานในระบบ และนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๖

ที่มา : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๖.

๒) การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบเป็นกลุ่มที่นโยบายทุกระดับให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก นับตั้งแต่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๐ (พ.ศ. ๒๕๕๐ – ๒๕๕๔) เป็นต้นมา ^{๑๒๖}

ในปี พ.ศ.๒๕๕๔ รัฐบาลได้กำหนดนโยบายแรงงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ “การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ” ดังนี้^{๑๒๗}

๑. ส่งเสริมให้แรงงานที่อยู่นอกระบบสามารถเลือกและมีงานทำได้ภายใต้เงื่อนไขที่เหมาะสมกับสถานะ
๒. ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย โดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน
๓. ส่งเสริมระบบแรงงานสัมพันธ์ให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องสามารถแก้ไขปัญหาแรงงานสัมพันธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นธรรม และอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย
๔. เพิ่มสิทธิประโยชน์ประกันสังคมให้มากขึ้น เพื่อผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลได้อย่างทั่วถึง และปรับปรุงแนวทางการขยายความคุ้มครองและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจและเห็นประโยชน์ในการประกันตนของแรงงานนอกระบบ
๕. เร่งยกระดับแรงงานไร้ฝีมือให้เป็นแรงงานกึ่งฝีมือ และแรงงานกึ่งฝีมือให้เป็นแรงงานมีฝีมือ โดยภาครัฐจะทำงานร่วมกับภาคเอกชน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้ประเทศไทยเป็นประเทศที่ใช้แรงงานมีฝีมือทั้งระบบ
๖. เตรียมการรองรับการเปิดการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีภายใต้ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยเน้นระบบบริหารจัดการเพื่อจัดระเบียบแรงงานข้ามชาติ จัดระบบอำนาจ

^{๑๒๖} สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, แรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ (ฉบับคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔), กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔, หน้า ก. [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/PlanStrategy_Labour5559Minister_Dec0811.pdf [๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗]

^{๑๒๗} “คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา วันอังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔”, ราชกิจจานุเบกษา ๑๒๘ ตอนพิเศษ ๙๔ ง (๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔), หน้า ๑.

ความสะดวก และมาตรการการกำกับดูแล ติดตามการเข้าออกของแรงงานทุกประเภทเพื่อดึงดูดแรงงานที่มีฝีมือเข้าประเทศควบคู่กับการป้องกันผลกระทบจากการเข้าประเทศของแรงงานไร้ฝีมือ

๗. กำหนดมาตรการที่เหมาะสมในการควบคุมการเข้ามาทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยคำนึงถึงความต้องการแรงงานของภาคเอกชนและการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

กระทรวงแรงงานได้ “บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ” โดยการขยายขอบเขตการคุ้มครองและหลักประกันแรงงานนอกระบบ กล่าวคือ มีการปรับปรุงกฎหมายจำนวน ๓ ฉบับ ได้แก่ พระราชบัญญัติประกันสังคม การออกกฎหมายรองรับพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ จำนวน ๒ ฉบับจากเป้าหมายจำนวน ๔ ฉบับ และการออก “กฎกระทรวงว่าด้วยการมิให้ใช้บังคับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ แก่ นายจ้างซึ่งจ้างลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับงานบ้าน อันมิได้มีการประกอบธุรกิจรวมอยู่ด้วยได้ดำเนินการแล้วเสร็จในปีงบประมาณ ๒๕๕๕ โดยแรงงานนอกระบบที่ได้รับการส่งเสริมการมีงานทำจำนวน ๐.๘๗ ล้านคน มีจำนวนเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นจำนวน ๑๕ แห่ง ผลงานในปี ๒๕๕๕ จำนวน ๑๐ ศูนย์/แห่ง ผลงานปี ๒๕๕๖ จำนวน ๑๕ ศูนย์/แห่ง^{๑๒๘} มีการคุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบ โดยมีผู้ขึ้นทะเบียนประกันสังคมจำนวน ๑,๐๕๒,๘๙๗ คน^{๑๒๙} คุ้มครองประกันสังคมแก่แรงงานนอกระบบที่ขึ้นทะเบียนประกันสังคมตามมาตรา ๔๐^{๑๓๐} แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ แล้ว จำนวน ๑,๐๕๒,๘๙๗ ราย และได้ดำเนินรายการโครงการต่าง ๆ เช่น การวิจัยเพื่อการพัฒนาสิทธิประโยชน์ การพัฒนาสมรรถนะแกนนำเครือข่าย

^{๑๒๘} กระทรวงแรงงาน, ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ และ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๗), หน้า ๑.

^{๑๒๙} คณะกรรมการจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงานของคณะรัฐมนตรี, รายงานแสดงผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี, ปีที่หนึ่ง, (วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ ถึง วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕), [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://cabinetthai.gov.go.th/arcobat Yingluck - Report. pdf> [๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗], หน้า ๖๓.

^{๑๓๐} มาตรา ๔๐ แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ บัญญัติว่า

“มาตรา ๔๐ บุคคลอื่นใดซึ่งมิใช่ลูกจ้างตามมาตรา ๓๓ จะสมัครเข้าเป็นผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัตินี้ก็ได้ โดยให้แสดงความจำนงต่อสำนักงาน

“หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมทบ ประเภทของประโยชน์ทดแทนที่จะได้รับตามมาตรา ๕๔ ตลอดจนหลักเกณฑ์และเงื่อนไขแห่งสิทธิในการรับประโยชน์ทดแทนให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา”

ประกันสังคมและเจ้าหน้าที่ โครงการพัฒนาเครือข่ายประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ พร้อมกับเพิ่มช่องทางการรับชำระเงินสมทบของผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ ผ่านธนาคารออมสินธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ที่ทำการไปรษณีย์ เคาน์เตอร์เซอร์วิส และห้างเทสโก้ โลตัส ตลอดจนดำเนินการปรับปรุงพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ เพื่อให้รัฐบาลร่วมจ่ายเงินสมทบให้แก่ผู้ประกันตนตามมาตรา ๔๐ อีกทั้งมีการพัฒนาฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ กระทรวงแรงงานได้นำร่องการจัดทำ “ฐานข้อมูลแรงงานนอกระบบ” เพื่อให้มีข้อมูลแรงงานนอกระบบถึงระดับบุคคล ในขณะนี้ข้อมูลอยู่ในระบบ จำนวน ๒.๓๖ ล้านคน และมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาให้เป็น “ศูนย์ข้อมูลแรงงานแห่งชาติ” เสริมสร้างองค์ความรู้และพัฒนาสมรรถนะคนทำงาน เป้าหมายการพัฒนาสมรรถนะจำนวนทั้งสิ้น ๒๗๒,๓๗๑ คน ดำเนินการแล้วทั้งสิ้น ๑๘๒,๕๔๓ คน (ข้อมูล ณ เดือนมิถุนายน ๒๕๕๔) กิจกรรมที่สำคัญได้แก่ การส่งเสริมการพัฒนาทักษะฝีมือเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของแรงงานนอกระบบและโอกาสในการทำงาน การเพิ่มผลิตภาพและ/หรือสมรรถนะให้แก่แรงงานนอกระบบในทุกสาขาการผลิต เป็นต้น

เพื่อเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีของประเทศไทยในชุมชนระหว่างประเทศ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕- ๒๕๕๙^{๓๓} โดยมีเป้าหมายหลักในการดำเนินการด้านการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันสังคมในชีวิต การปรับปรุง/พัฒนากฎหมายแรงงาน การให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ฉบับที่ ๘๗ และ ๙๘ และการปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบต่าง ๆ ภายในปี ๒๕๕๙ รวมไปถึงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานนอกระบบ การส่งเสริม การมีงานทำอย่างยั่งยืนเพิ่มขึ้น

การดำเนินการของคณะกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบแห่งชาติได้มีมติให้มีการขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันให้แก่แรงงานนอกระบบ ๔ ด้าน ดังนี้

ด้านที่ ๑ ด้านขยายความคุ้มครองและสร้างหลักประกันจำนวน ๓ ประเด็น คือ

๑. การประกันสังคมมาตรา ๔๐ โดยยึดแนวทางการจัดเก็บเงินสมทบให้น้อยที่สุด
๒. การขับเคลื่อนกองทุนเงินออมแห่งชาติ (กอช) โดยมอบให้กระทรวงการคลัง (กค.) และกระทรวงแรงงาน (รง.) พิจารณาแนวทางการดำเนินการลดความซ้ำซ้อนในการจัดสวัสดิการด้านการชราภาพสำหรับแรงงานนอกระบบในภาพรวม

^{๓๓} สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กระทรวงแรงงาน, การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ สู่การปฏิบัติ, วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖.

๓. การขยายความคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กลุ่มเกษตรกรพันธะสัญญา

ด้านที่ ๒ ด้านสุขภาพ /ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านที่ ๓ การส่งเสริมภาพลักษณ์ของประเทศ

ด้านที่ ๔ ด้านการบริหารจัดการจำนวน ๒ ประเด็น คือ การจัดตั้ง “กองบริหารแรงงานนอกระบบ” และแต่งตั้ง “คณะอนุกรรมการประสานแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ” และ การแต่งตั้งคณะอนุกรรมการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบจังหวัด (๑๕ จังหวัดนำร่อง)

มติดังกล่าวอยู่ในขั้นตอนการดำเนินการ ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองนำโดย คณะรักษาความสงบแห่งชาติ กระทรวงแรงงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการแรงงานซึ่งเป็น กลไกสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ได้การดำเนินงานเพื่อเป็นไปในทิศทางเดียวกันและ สามารถตอบสนองแนวทางการดำเนินงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ได้กำหนดนโยบายตามแนวทางการดำเนินงานของคณะรักษาความสงบแห่งชาติ โดยมีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานแรงงานนอกระบบ กล่าวคือ

๑. ให้มีการตรวจและคุ้มครองให้มีการใช้แรงงานให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เพื่อป้องกันการกล่าวหาการใช้แรงงานที่อาจนำไปสู่ประเด็นการ คำนวณ ขาดแรงงาน

๒. มีการฝึกอบรมพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานทั้งแรงงานไทยและแรงงานต่างด้าว ที่ทำงานในพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษให้มีผลิตภาพสูง โดยเน้นการบริหารจัดการร่วมกับ กลุ่มอุตสาหกรรมในพื้นที่

๓. ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำในพื้นที่ เพื่อลดความแออัดในการเข้ามาหา งานทำในเมืองให้มากที่สุด

๔. เพิ่มประสิทธิภาพสถานประกอบการขนาดเล็ก โดยการเพิ่มผลิตภาพแรงงาน เพื่อส่งเสริมการขยายตัวของเศรษฐกิจระดับพื้นฐาน และเป็นการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน

๕. จัดทำแผนพัฒนากำลังคนให้สอดคล้องกับ Demand – Supply ด้านแรงงาน รวมทั้งส่งเสริมปัจจัยการผลิต (แรงงาน) โดยการพัฒนาฝีมือแรงงานทั้งที่ทำงานในประเทศ

และ ที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อสร้างรายได้อย่างสอดคล้องกับความต้องการในอนาคต รวมทั้งให้มีแรงงานเพียงพอในทุกภาคการผลิตและบริการทั้งในปัจจุบันและอนาคต

จะเห็นได้ว่าการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบมีกลไกสำคัญอยู่ที่การบริหารงานภาครัฐ และสถานการณ์ทางการเมืองเป็นสำคัญในการกำหนด กฎหมาย กฎ ระเบียบให้ผู้จ้างงาน และผู้ถูกจ้างงานเป็นผู้ปฏิบัติตามเพื่อความสงบเรียบร้อยของสังคมโดยการสร้างการคุ้มครอง และหลักประกันให้กับแรงงาน การฝึกอบรมพัฒนาฝีมือแรงงาน การส่งเสริมการมีงานทำ และการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

๓) แนวโน้มการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

การคาดการณ์จำนวนแรงงานนอกระบบภาพรวมในอนาคตคาดว่าจำนวนแรงงานนอกระบบ มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นราวร้อยละ ๑-๒ ต่อปี และมีแนวโน้มว่าแรงงานชายจะเติบโตเร็วกว่าแรงงานหญิงตามกลุ่มอุตสาหกรรม และคาดว่าสัดส่วนแรงงานนอกระบบจะคงที่หรือลดลงเล็กน้อยไปจนถึงปี ๒๕๕๙ โดยเฉพาะแรงงานหญิงที่มีแนวโน้มจะกลับสู่แรงงานในระบบมากขึ้น โครงสร้างของแรงงานนอกระบบกำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว โดยแรงงานอายุ ๓๕-๔๔ ปีมีแนวโน้มลดจำนวนลงเล็กน้อยถึงคงที่ ในขณะที่แรงงานอายุมากกว่า ๔๕ ปี มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างรวดเร็วซึ่งการเปลี่ยนแปลงนี้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรที่กำลังก้าวไปสู่สังคมสูงอายุโดยเฉพาะแรงงานหญิงที่มีแนวโน้มเป็นแรงงานสูงอายุเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วกว่าแรงงานชาย นอกจากนี้ข้อมูลสัดส่วนข้างต้นสามารถสังเกตได้ว่า เมื่อประชากรถึงวัยใกล้เกษียณ กล่าวคือ ประมาณอายุ ๕๐ ขึ้นไปที่ร้อยละ ๖๐ หรือมากกว่าจะกลายมาเป็นแรงงานนอกระบบทั้งสิ้น และพบว่าอุตสาหกรรมที่สำคัญที่มีแนวโน้มจำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น ได้แก่ ภาคการเกษตรกรรม สาขาการขายส่งขายปลีก สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร สาขาการผลิต สาขาการขนส่ง สาขาบริการชุมชนและสังคม และสาขาอื่นๆ ส่วนสาขาการก่อสร้างและสาขาการศึกษา มีแนวโน้มจำนวนแรงงานนอกระบบค่อนข้างคงที่เมื่อพิจารณาจำนวนแรงงานนอกระบบตามอุตสาหกรรมที่สำคัญจำแนกตามเพศ พบว่าสาขาการขายส่งขายปลีก สาขาการโรงแรมและภัตตาคาร สาขาการผลิต สาขาบริการชุมชนและสังคม และสาขาการศึกษามีสัดส่วนแรงงานเพศหญิงมากกว่าเพศชาย

ส่วนในสาขาการก่อสร้างและสาขาการขนส่งนั้นมีแรงงานเพศชายมากกว่าร้อยละ ๘๕ ของแรงงานนอกระบบทั้งหมดในสาขาเหล่านี้^{๑๓๒}

จะเห็นได้ว่าสถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทยมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และแรงงานหญิงที่มีแนวโน้มจะกลับสู่แรงงานในระบบมากขึ้นสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างอายุของประชากรที่กำลังก้าวไปสู่สังคมสูงอายุ อีกทั้งยังไม่มีการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ การจ้างงานเป็นปัญหาสำคัญที่ต้องได้รับการดำเนินการแก้ไขเนื่องจากมีความเสี่ยงต่ออันตรายที่เกิดจากการทำงาน แม้ภาครัฐจะพยายามปรับปรุงแก้ไขกฎหมายและส่งเสริมการจ้างงานก็ตาม

ตารางที่ ๒.๑๗ แสดงสถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทย

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
สมภูมิ แสงกุล (๒๕๕๓)	๑.ขาดความต่อเนื่องในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ๒.ดำเนินชีวิตที่เต็มไปด้วยความเสี่ยงทั้งในแง่การทำงาน สวัสดิการทางสังคมและความมั่นคงทางรายได้ ๓.การขาดความชัดเจนในกฎระเบียบสำหรับการประกอบอาชีพจากหน่วยงานภาครัฐ
บรรลุ ศิริพานิช, อังนินนิรมล และคณะ (๒๕๕๐, หน้า ๓๒)	๑. แรงงานนอกระบบมีจำนวนที่สูงของแต่ละกลุ่ม ๒. กลุ่มผู้ช่วยธุรกิจในครอบครัวโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ๓. ต้องมีการบริหารจัดการที่ดีเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองและรับบทบาทมากขึ้น ๓. แรงงานหญิงถูกเอารัดเอาเปรียบมากกว่าชาย ๔. คาดว่าจะมีแรงงานสูงอายุจำนวนมากและมีปัญหาเรื่องรายได้
สมชาย สุขศิริเสรีกุล (๒๕๕๓, หน้า ๑๓)	๑. แรงงานภายในครอบครัวและเป็นลูกมือ ไม่ได้รับค่าจ้างหรือถ้าได้รับจะน้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ ๒. กรุงเทพมหานครมีถึงหนึ่งในสามและมากกว่าครึ่งหนึ่งในต่างจังหวัด

^{๑๓๒} กระทรวงแรงงาน, แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๕), หน้า ๑๘.

ตารางที่ ๒.๑๗ แสดงสถานการณ์แรงงานนอกระบบในประเทศไทย(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๓. ได้รับการชดเชยค่าจ้างที่ต่ำด้วยการได้รับค่าอาหารและที่พักฟรีจากนายจ้าง ๔. นายจ้างระบุว่าแรงงานเหล่านี้มีปัญหาเรื่องทักษะที่ต่ำ ไม่มีประสบการณ์ และไม่มีระเบียบวินัยในการทำงาน
สำนักงานสถิติแห่งชาติ (๒๕๕๖, หน้า IV-VI)	๑. มีแรงงานนอกระบบที่ไม่ได้รับความคุ้มครองและหลักประกันตามกฎหมายมากกว่าแรงงานในระบบ ๒. เพศชายมากกว่าเพศหญิง ๓. ยังมีระดับการศึกษาต่ำ แต่ลดลงอย่างต่อเนื่องจากปี ๒๕๕๑-๒๕๕๖ ๔. จำนวนมากกว่าครึ่งอยู่ในภาคเกษตรกรรม ๕. ได้รับบาดเจ็บในการทำงานโดยของมีคมมากที่สุด และเฉลี่ยโดยรวมเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๕ ๖. สิ่งที่ต้องการให้ภาครัฐช่วยเหลือมากที่สุด คือค่าตอบแทน ๗. ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ อิริยาบถในการทำงาน ๘. ปัญหาที่เกิดจากความไปลดภัยจากสารเคมีเป็นพิษ
กระทรวงแรงงาน(๒๕๕๗, หน้า๖๓)	ดำเนินการจัดการ ๑. ปรับปรุงกฎหมายจำนวน ๓ ฉบับ พ.ร.บ.ประกันสังคมพ.ร.บ.คุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน กฎกระทรวงบังคับใช้พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน ๒. แรงงานได้รับส่งเสริมการมีงานทำจำนวน ๐.๘๗ ล้านคน ๓. มีจำนวนเครือข่ายแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้นจำนวน ๑๕ แห่ง แนวโน้มแรงงานนอกระบบ ๑. คาดการณ์ว่าจะสูงขึ้นร้อยละ ๑-๒ ต่อปี ๒. แรงงานชายจะเติบโตเร็วกว่าแรงงานหญิง ๓. แรงงานผู้สูงอายุมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว

๒.๖.๖ การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบในต่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งแนวโน้มการจ้างงานทั่วโลกในปี ๒๕๕๗ รับผิดชอบปัญหาการชะลอตัวของการจ้างงานในปี ๒๕๕๖ จากรายงาน Global Employment Trend 2014 ของ ILO ซึ่งชี้ให้เห็นว่า^{๑๓๓} จำนวนผู้ว่างงานในปี ๒๕๕๖ เพิ่มขึ้นจากปีก่อนหน้า ๕ ล้านคน ทำให้ยอดผู้ว่างงานทั่วโลกมีประมาณ ๒๐๒ ล้านคน แสดงถึงเศรษฐกิจโลกยังไม่เข้าสู่ภาวะปกติ ทำให้อัตราการจ้างงานขยายตัวไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงาน โดยคาดว่าจากนี้ไปอีก ๕ ปีข้างหน้า จะมีตำแหน่งงานใหม่รองรับประมาณ ๔๐ ล้านตำแหน่งต่อปีซึ่งน้อยกว่าความต้องการทำงานของผู้หางานจำนวน ๔๒.๖ ล้านคนต่อปี ผู้หางานต้องใช้เวลามากกว่าปกติก่อนได้งานหรือกลายเป็นกลุ่มว่างงานระยะยาว ผู้หางานประมาณ ๒๓ ล้านคนกลายเป็นกลุ่มหมดหวังและเลิกหางาน (Discourage Jobseekers) และประมาณ ๗ ล้านคนกลายเป็นกลุ่มที่เลิกทำงานและออกจากตลาดแรงงาน ซึ่งคาดว่าในปี ๒๕๖๑ อัตราผู้ว่างงานทั่วโลกอาจถึง ๒๑.๕ ล้านคน และการว่างงานในกลุ่มเยาวชนจะยังคงเป็นปัญหาสำคัญในหลายประเทศต่อไป

เนื่องจากรายงานพบว่า ในปี ๒๕๕๖ มีแรงงานกลุ่มนี้ที่อายุระหว่าง ๑๕ – ๒๔ ปี ว่างงานถึง ๗๔.๕ ล้านคน โดยสูงกว่าการว่างงานในผู้ใหญ่ถึงสามเท่า ซึ่งปัญหาสำคัญที่ทำให้ตลาดแรงงานไม่พัฒนาเทียบเท่าก่อนวิกฤติเศรษฐกิจเมื่อปี ๒๕๕๑ คือ

- ๑) ปริมาณการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานกลุ่มต่าง ๆ ไม่สมดุลในแต่ละภูมิภาคทำให้มีปัญหาด้านอุปสงค์และอุปทาน
- ๒) แรงงานกลุ่มไม่มีความมั่นคงในการทำงานขยายตัวมีจำนวนร้อยละ ๔๘ ของการจ้างงานรวม
- ๓) ผู้ทำงานรายได้น้อย ซึ่งมีจำนวนลดลงอย่างมากจากปี ๒๕๔๓ มีการชะลอตัวอย่างรุนแรงในปี ๒๕๕๖
- ๔) จำนวนแรงงานในภาคนอกระบบที่มีถึงร้อยละ ๒๐ ของการจ้างงานรวมยังคงมีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลกโดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา

การศึกษาถึงการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบของประเทศต่าง ๆ มีดังนี้ คือ

^{๑๓๓} ILO, Global Employment Trend 2014, อ้างอิงใน ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวร ประจำสหประชาชาติ, รายงานแนวโน้มการจ้างงาน ปี ๒๕๕๗, [ออนไลน์], แหล่งข้อมูล: <http://switzerland.mol.go.th/node/397> [๕ สิงหาคม ๒๕๕๗]

(๑) ประเทศบราซิล จากการศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานแรงงานนอกระบบที่พบอยู่ในกลุ่มบริการส่วนบุคคล กลุ่มเกษตรกร และกลุ่มการค้าหาแร่แมงกานีส จากข้อมูลเบื้องต้นพบว่า รัฐบาลบราซิลได้มีมาตรการสนับสนุน ด้านการเงิน ความรู้ และทักษะการตลาด ฯลฯ สำหรับการสร้างความมั่นคงในการทำงานของกลุ่มจ้างงานตนเอง (Self-Employment) ที่มีรายได้แค่เพียงยังชีพ ได้ขยายงานไปสู่การเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ โดยเป็นนายจ้างที่มีลูกจ้างเป็นของตนเอง และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสภาเทศบาลนคร Rio de Janeiro ได้มีนโยบายช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยในชุมชนแออัดของกลุ่มแรงงานนอกระบบ และได้้นำแนวคิดเกี่ยวกับการรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) ของผู้ซื้อมาใช้^{๑๓๔}

(๒) ประเทศอินเดีย การจ้างงานของแรงงานนอกระบบเป็นสิ่งที่นายจ้างและแรงงานทำการตกลงกันในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง โดยส่วนใหญ่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน ขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่สามารถทำได้^{๑๓๕} รัฐบาลได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานนอกระบบในประเทศอินเดียตามพระราชบัญญัติอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. ๒๔๙๑ ซึ่งให้ความคุ้มครองด้านอัตราค่าจ้างขั้นต่ำแก่แรงงานนอกระบบใน ๔๕ อาชีพ ที่ต้องพึ่งพาแรงงานไร้ฝีมือ นอกจากนี้ยังคุ้มครองอาชีพกว่า ๑,๒๓๒ อาชีพทั่วประเทศ อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐเป็นผู้กำหนดจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แต่ละแคว้นเป็นผู้กำหนด ขั้นตอนการกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ คือ เมื่อกระทรวงแรงงานได้รับข้อเสนอจากคณะทำงานกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ (The Minimum Wages Advisory Board MWAB) กระทรวงแรงงานจะประกาศอัตราค่าจ้างขั้นต่ำราชกิจจานุเบกษาเพื่อบังคับใช้ในประเทศ ในประเทศอินเดียมีอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานนอกระบบมีหลากหลายระบบขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน อัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกตั้งขึ้นโดยใช้กรอบของอัตราค่าจ้างพื้นฐาน และ Variable Dearness Allowance (VDA) ^{๑๓๖}

^{๑๓๔}Neri, M.C., อ้างใน นฤมล นิราทร และคณะ, แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ, หน้า ๒๐.

^{๑๓๕} Bob Saget, อ้างใน, สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทยและกระทรวงแรงงาน, แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด บางกอกบล็อก, ๒๕๕๕.), หน้า ๒-๒.

^{๑๓๖} Ministry of Labour of India, Minimum Wages Act 1948, (India: Ministry of Labour, 1948). p. 35.

(๓) ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี

สาธารณรัฐเกาหลีได้ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องการประกันสุขภาพในแรงงานนอกระบบอย่างน่าสนใจ เมื่อเทียบกับประเทศอื่น ๆ ในแนวทางที่คล้ายกันของการพัฒนาเศรษฐกิจ สาธารณรัฐเกาหลีมีส่วนที่ค่อนข้างสูงในระบบประกันสุขภาพตนเอง จากโครงการประกันสุขภาพแห่งชาติ (NHI) โครงการและความช่วยเหลือทางการแพทย์ Program (MAP) NHI โดยมีสมาชิกเข้าร่วมโครงการที่สามารถครอบคลุมถึง ๙๖% ของประชากร ในระยะเวลาเพียง ๑๒ ปีจากการเริ่มต้นโครงการ NHI (National Health Insurance) ในการเก็บเงินสมทบที่เชื่อมโยงจากรายได้ และทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นที่สนใจของประเทศอื่นในการนำแนวทางดังกล่าวมาใช้ในการประกันสุขภาพถ้วนหน้า^{๑๓๗}

การดำเนินโครงการ HNI เพื่อให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ในประเทศสาธารณรัฐเกาหลีโดยการจัดการภาครัฐได้นำการประกันสุขภาพมาใช้เป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๗๗ จากผู้ประกอบการกว่า ๕๐๐ รายด้วยการหักจากการจ่ายเช็ค ซึ่งแน่นอนว่าไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในผู้ที่จ้างงานตนเองได้ ดังนั้นเขาจึงหาแนวทางในการสร้างอัตราเงินสมทบที่เหมาะสมและหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นความท้าทายเป็นอย่างมาก เพราะยากที่จะประเมินรายได้ของแรงงานที่จ้างงานตนเองและยากที่จะกำหนดคุณลักษณะของแรงงานเหล่านี้ได้อย่างชัดเจนได้ ในปีค.ศ. ๑๙๘๑-๒๐๐๖ เกิดโครงการนำร่องที่ทำการทดลองเป็นระยะเวลา ๗ ปี^{๑๓๘}

การจัดการกับปัญหาในการคำนวณรายได้ส่วนบุคคล แม้จะมีความท้าทายดังที่กล่าวมาแต่สาธารณรัฐเกาหลีก็สามารถที่จะสร้างระบบการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพสำหรับประชากรของตนเองในการคุ้มครองอย่างครอบคลุมภายในระยะเวลาไม่นานเมื่อเทียบกับประเทศส่วนใหญ่ จากปัจจัยแห่งความสำเร็จ ดังนี้

^{๑๓๗} Jeong, H.S, **Health reforms in Korea: cases and implications**, in Korea Development Institute (2010), *Making Reform Happen: Comparative Perspectives and Analytical Approaches*, (Seoul: KDI, 2010), p. 39.

^{๑๓๘} Lee, Y.G., Kong, K.Y, Kim, J.S., Choi, I.D., Choi, K.C., Gho, M.C, **Study on Equitable Collection of NHI Contributions between Employed and Self-employed People**, (Seoul: National Health Insurance Corporation. 2006.), p. 98.

๑. การกำหนดอัตราการเก็บเงินสมทบตั้งอยู่ในระดับราคาที่ไม่แพง โดยบทบัญญัติที่ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อการเรียกเก็บน้อยที่สุด วางแผนระยะเวลาการคืนเงินในช่วงการขยายตัวของ NHI จากการเปิดตัวครั้งแรกในปีค.ศ. ๑๙๘๘ และปี ค.ศ. ๑๙๘๙ มีการพัฒนาจนถึงปีค.ศ. ๑๙๙๐ อย่างไรก็ตามการกำหนดอัตราการมีส่วนร่วมไม่สูง เพื่อที่จะจูงใจให้กับผู้ประกอบการทั่วไปได้เห็นอย่างชัดเจนและยอมรับ

๒. จากการสนับสนุนจากกระทรวงการคลังทำให้มีความเป็นไปได้ที่จะให้ระดับอัตราการจ่ายค่อนข้างต่ำ อันที่จริงส่วนใหญ่ผู้ประกอบการอาชีพอิสระจ่ายเงินสมทบต่ำกว่าของการจ้างงาน เนื่องจากในการคำนวณเงินสมทบสำหรับตนเองก็พอจะสันนิษฐานได้ว่ารัฐบาล จะอุดหนุนเงินสมทบของตนเอง

๓. การเติบโตทางเศรษฐกิจเป็นไปอย่างยั่งยืนได้ก็มีส่วนทำให้ประสบความสำเร็จ แม้มีการรักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น แต่ค่าใช้จ่ายและเงินสมทบที่ใช้การจ่ายในการรักษาพยาบาลก็มาจากกำลังการผลิตของประเทศโดยรวมที่เติบโตขึ้นด้วย^{๑๓๙}

(๔) ประเทศเนปาล

ประเทศเนปาลได้พัฒนาระบบค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยใช้กรอบ “งานที่มีคุณค่า” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นตัวกำหนดและกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ อันได้แก่

๑) การสร้างโอกาสการทำงานที่มีคุณภาพและส่งเสริมศักยภาพในการจ้างงาน (Productive Employment) ซึ่งในส่วนของแรงงานหมายถึง การส่งเสริมการมีงานทำ การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน และการมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ซึ่งจะเป็นไปได้ด้านการลงทุนด้านการส่งเสริมความรู้ ทักษะในการทำงาน และทัศนคติที่ดีต่องาน ในส่วนของสถานประกอบการ หมายถึง การเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทุน การตลาด การส่งเสริมการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อแรงงาน

๒) หลักการสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (Fundamental Principles and Rights at Work) อันประกอบด้วย การให้เสรีภาพในการรวมตัวกันจัดตั้งองค์กร และร่วมกันเจรจาต่อรอง การจัดการใช้แรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติ และการส่งเสริมสิทธิแรงงาน

^{๑๓๙} Hyoungh-Sun Jeong , **Expanding insurance coverage to informal sector populations: Experience from Republic of Korea**, , (World Health Organization, 2010), p.38.

๓) การคุ้มครองทางสังคม (Social Protection) อันประกอบด้วยมิติด้านความปลอดภัยในการทำงานและอาชีวอนามัย การขยายขอบข่ายการประกันสังคม โดยพิจารณาความหลากหลายของแรงงานนอกระบบทั้งในด้านความต้องการการคุ้มครอง และความสามารถในการจ่ายเงินสมทบ

๔) การสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วม (Social Dialogue) ซึ่งมีจุดเน้นที่การจัดตั้งองค์กร และผู้แทนของแรงงานนอกระบบ โดยรัฐต้องให้การยอมรับและส่งเสริมการทำหน้าที่ขององค์กรและผู้แทนของแรงงานนอกระบบ^{๑๔๐}

โดยใช้ชั่วโมงการทำงาน ๘ ชั่วโมงเป็นตัวตั้งรวมทั้งค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน การให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมต้องมาจากผลงานและประสิทธิภาพของงาน ส่วนผลประโยชน์อื่นต้องเป็นไปตามศักยภาพที่สามารถจะจ่ายได้ ระบบค่าจ้างค่าตอบแทนทั้งระบบต้องทำให้แรงงานสามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ การบังคับใช้กฎหมายแรงงานที่มีประสิทธิภาพ มีการตั้งคณะกรรมการกลางเพื่อเป็นตัวแทนแรงงานนอกระบบ มีการตรวจสอบกฎหมายแรงงานผ่านโครงสร้างของไตรภาคี และมีการติดกับการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมของที่ทำงานด้านความปลอดภัย และการป้องกันการคุกคามทางเพศ และต้องไม่เลือกปฏิบัติระหว่างแรงงานชายและแรงงานหญิง อีกทั้งมีการลงทะเบียนแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะภาคเกษตรกรรม และแรงงานก่อสร้าง แรงงานที่ทำงานอยู่ที่บ้าน และแรงงานที่ขายสินค้าในท้องถนน ^{๑๔๑}

จะเห็นว่าแนวโน้มการจ้างงานทั่วโลกชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเศรษฐกิจโลกยังไม่เข้าสู่ภาวะปกติ ทำให้อัตราการจ้างงานขยายตัวไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงาน เกิดกลุ่มคนหมดหวังและเลิกหางาน มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องอุปสงค์ อุปทาน การจ้างงานที่ไม่มั่นคงขยายตัวเพิ่มขึ้น จากการศึกษาการจ้างงานใน**ประเทศบราซิล**มีการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านการเงิน ความรู้ การตลาด เพื่อให้ขยายไปสู่ผู้ประกอบการรายใหญ่ อีกทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัยผู้ที่มีฐานะยากจน และการส่งเสริมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ซื้อ **ประเทศอินเดีย**

^{๑๔๐} ILO. 2002, อ้างใน นฤมล นิราทร และคณะ, **แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ**, หน้า ๑๘-๑๙.

^{๑๔๑} Malla, U.N., **Information on information employment from Nepal Labour Force Surveys**, (Nepal: Central Bureau of Statistics, 2008), p. 57.

การจ้างงานเป็นไปด้วยการเจรจาตกลงค่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง รัฐบาลได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำในหลายระบบขึ้นอยู่กับความยากง่ายของงาน **ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี** รัฐบาลได้ดำเนินโครงการประกันสุขภาพที่สามารถคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้อย่างครอบคลุมโดยการเก็บเงินอัตราสมทบในการมีส่วนร่วมที่ต่ำและการสนับสนุนจากกระทรวงการคลัง ทำให้เศรษฐกิจเติบโตอย่างยั่งยืน สำหรับ **ประเทศเนปาล** พัฒนาระบบค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยใช้กรอบ “งานที่มีคุณค่า” ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศเป็นตัวกำหนดและกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ โดยการสร้างโอกาสการทำงาน การใช้หลักการสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การคุ้มครองทางสังคม และการสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วม

ตารางที่ ๒.๑๘ แสดงการจ้างงานนอกระบบในต่างประเทศ

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
International Labour Organization, (2014)	แนวโน้มการจ้างงานในต่างประเทศ ๑.แนวโน้มผู้ว่างงานเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ.๒๕๕๗ ๒.อัตราการจ้างงานขยายตัวไม่สอดคล้องกับการเพิ่มขึ้นของกำลังแรงงาน ๓.ผู้หางานต้องใช้เวลามากกว่าได้งานหรือกลายเป็นกลุ่มว่างงานระยะยาว ๔.ปัญหาสำคัญที่ทำให้ตลาดแรงงานไม่พัฒนา คือ ๑) ปัญหาด้านอุปสงค์และอุปทานในตลาดแรงงานแต่ละภูมิภาค ๒) แรงงานกลุ่มไม่มีความมั่นคงในการทำงานขยายตัว ๓) ผู้ทำงานรายได้น้อยมีเพิ่มขึ้น ๔) จำนวนแรงงานในภาคนอกระบบที่มีแนวโน้มขยายตัวทั่วโลก โดยเฉพาะประเทศกำลังพัฒนา
Neri,M.C Neri, M.C., อังใน นฤมล นิราทร และคณะ(๒๕๕๐, หน้า ๒๐)	ประเทศบราซิล ๑.รัฐบาลมีมาตรการสนับสนุนด้านการเงิน ความรู้และทักษะการตลาด ฯลฯ ๒.รัฐบาลส่งเสริมกลุ่มจ้างงานตนเองที่มีรายได้แค่เพียงยังชีพ ได้ขยายงานไปสู่การเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่

ตารางที่ ๒.๑๘ แสดงการจ้างงานนอกระบบในต่างประเทศ(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๓. องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมีนโยบายช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยในชุมชนแออัดของกลุ่มแรงงานนอกระบบ ๔.การนำแนวคิดเกี่ยวกับการรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ซื้อมาใช้
Bob Saget, อ้างใน , สถาบันวิจัยเพื่อการ พัฒนาแห่งประเทศไทย กระทรวงแรงงาน (๒๕๕๕, หน้า ๒-๒) Ministry of Labour of India (1948)	ประเทศอินเดีย ๑.นายจ้างและแรงงานทำการตกลงกันในเรื่องเกี่ยวกับค่าจ้าง ๒.ค่าจ้างเป็นรายวันขึ้นอยู่กับปริมาณงานที่สามารถทำได้ ๓.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่รัฐเป็นผู้กำหนดจะสูงกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่แต่ละ แคว้นเป็นผู้กำหนด ๔.อัตราค่าจ้างขั้นต่ำถูกตั้งขึ้นโดยใช้กรอบของอัตราค่าจ้างพื้นฐาน และ Variable Dreamess Allowance (VDA) รัฐบาลได้กำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของแรงงานนอกระบบในประเทศ อินเดียตามพระราชบัญญัติอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ พ.ศ. ๒๔๙๑
Jeong, H.S (2010) Lee, Y.G. and others (2006) Hyoung-Sun Jeong (2010, p.38)	ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี ๑.ประสบความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องการประกันสุขภาพในแรงงานนอกระบบ ๒.มีโครงการประกันสุขภาพแห่งชาติ (NHI)มีผู้เข้าร่วม ๙๖%ของประชากร ๓.โครงการความช่วยเหลือทางการแพทย์ (MAP) ๔.การเก็บเงินสมทบที่เชื่อมโยงจากรายได้ และทรัพย์สินอย่างมีประสิทธิภาพ ๑ การดำเนินโครงการ HNI เพื่อให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบ ๒. ภาครัฐได้นำการประกันสุขภาพมาใช้เป็นครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. ๑๙๗๗ ๓. ในปีค.ศ.๑๙๘๑-๒๐๐๖ เกิดโครงการนำร่องที่ทำการทดลองเป็นระยะเวลา ๗ ปี ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ๑. การกำหนดอัตราการเก็บเงินสมทบน้อยที่สุดเพื่อที่จะจูงใจให้กับผู้ประกอบการทั่วไปยอมรับ

ตารางที่ ๒.๑๘ แสดงการจ้างงานนอกระบบในต่างประเทศ(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	๒. วางแผนระยะเวลาการคืนเงินในช่วงการขยายตัวของ NHI ๓. กระบวนการคลังให้การสนับสนุนอุดหนุนเงินสมทบ ๓. กำลังการผลิตของประเทศโดยรวมเติบโตอย่างยั่งยืน
Malla,U.N. (2008)	๔. ระบบค่าจ้างค่าตอบแทนทั้งระบบต้องทำให้แรงงานสามารถที่จะดำรงชีพอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพขั้นต่ำ ๕. การตั้งคณะกรรมการกลางเพื่อเป็นตัวแทนแรงงานนอกระบบ ๖. มีการตรวจสอบกฎหมายแรงงานผ่านโครงสร้างของไตรภาคี ๗. มีการเอาผิดกับการใช้แรงงานที่ไม่เป็นธรรม ๘. การจัดสภาพแวดล้อมของทำงานด้านความปลอดภัย และการป้องกันการคุกคามทางเพศ ๙. การลงทะเบียนแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะภาคเกษตรกรรม และแรงงานก่อสร้าง แรงงานที่ทำงานอยู่ที่บ้าน และแรงงานที่ขายสินค้าในท้องถิ่น

๒.๖.๗ ข้อมูลเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย มีพื้นที่ ๑,๕๖๘,๗๓๗ ตารางกิโลเมตร เป็นจังหวัดที่ใหญ่เป็นอันดับที่ ๖๘ ของประเทศ มีประชากรทั้งสิ้น ๕,๖๘๖,๒๕๒ คนจำนวน ๒,๕๙๓,๘๒๗ ครอบครัว ความหนาแน่น ๓,๖๒๔,๗๓ คนต่อตารางกิโลเมตร^{๑๔๒} เป็นศูนย์กลางการปกครอง การศึกษา การคมนาคมขนส่ง การเงินการธนาคาร การพาณิชย์ การสื่อสาร และความเจริญของประเทศ มีอาณาเขตทางบกติดต่อกับจังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดนครปฐม จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดฉะเชิงเทรา และจังหวัดสมุทรปราการ ส่วนอาณาเขตทางทะเลอ่าวไทยตอนในติดต่อกับจังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดชลบุรี การบริหารมีลักษณะเป็นเขตปกครองพิเศษตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ.๒๕๒๘ กำหนดให้กรุงเทพมหานครเป็น

^{๑๔๒} สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย, "จำนวนประชากรและบ้าน." [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://stat.dopa.go.th/xstat/popyear.html> 2556[๓ เมษายน ๒๕๕๖]

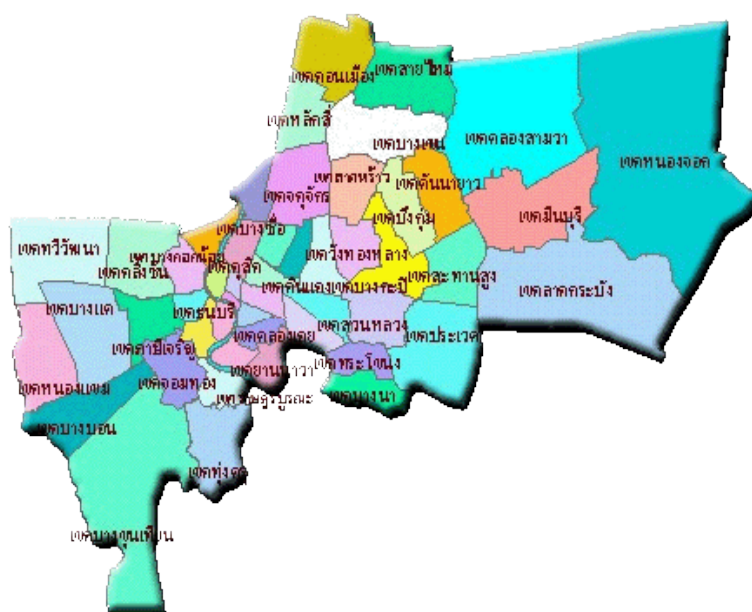
ทบวงเมือง มีฐานะราชการบริหารส่วนท้องถิ่นมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครมาจากการเลือกตั้ง และเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารงานอยู่ในตำแหน่งตามวาระคราวละ ๔ ปี นับแต่วันเลือกตั้ง การดำเนินงานมีสภากรุงเทพมหานครที่ได้รับเลือกตั้งโดยตรงทำงานร่วมด้วย

จากการสำรวจแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานครพบว่ามีจำนวนถึง ๑.๒๙๓,๓๐๐ คน จำแนกเป็นเพศชาย ๖๗๑,๒๐๐ คน เพศหญิง ๖๒๒,๑๐๐ คน^{๑๔๓} การศึกษาถึงแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานครยังมีผู้ศึกษาน้อยมากมีเฉพาะบางกลุ่มอาชีพเท่านั้น และจำกัดในด้านคุณภาพชีวิตในเขตกรุงเทพมหานคร เฉพาะกลุ่มผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง และกลุ่มผู้ประกอบการค้าตลาดนัดในเขต กทม. ซึ่งเป็นแรงงานนอกระบบในสาขาบริการ และการค้าปลีก ตามลำดับ โดยพบว่าแรงงานเหล่านั้น มีทะเบียนบ้านอยู่ในต่างจังหวัด โดยสภาพการทำงานมีความเสี่ยงและมีชั่วโมงการทำงานแตกต่างกัน มีปัญหาด้านเงินลงทุน เกิดปัญหาสุขภาพ เช่น โรคต่อกระดูกในอาชีพขับขี่รถจักรยานยนต์รับจ้าง โรคความดันโลหิต และโรคเบาหวาน สิทธิด้านการรักษาพยาบาล ส่วนหนึ่งมีปัญหาจากการเป็นผู้ย้ายถิ่นฐาน อีกทั้งมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยคุณภาพชีวิตที่อยู่ในระดับค่อนข้างดี ได้แก่ ด้านครอบครัว ด้านชีวิตการทำงาน และสุขภาพทั้งทางกายและจิตใจ ส่วนคุณภาพชีวิตที่ค่อนข้างแย่ คือ ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ/อาชีพ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน และความปลอดภัย

การรับรู้ถึงปัญหาและเห็นความสำคัญของแรงงานนอกระบบและได้เริ่มแผนงานพัฒนาคุณภาพชีวิตขึ้นตั้งแต่ปี ๒๕๔๗ ตามลำดับ โดยมีหน่วยงานเข้ามารับเรื่องของแรงงานนอกระบบมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ เครือข่ายองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เครือข่ายแรงงานนอกระบบ เป็นต้น โดยร่วมกันนำ “หลักประกันชีวิต สิทธิแรงงานนอกระบบ สุขภาพ สวัสดิการ และงานที่มั่นคง” มาเป็นแนวทางการทำงานร่วมกันไปสู่การลดความเหลื่อมล้ำที่เกิดขึ้นในการจ้างงาน การตัดตอนการจ้างงาน (Sub Contract) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ หรือเพื่อลดภาระด้านสวัสดิการและอื่นๆ หรือผลักดันออกจากระบบสวัสดิการทำให้แรงงานบางส่วนได้รับผลกระทบ ช่องว่างทางกฎหมาย หรือการจัดการทำให้ถูกเอารัด เอาเปรียบ ทำให้การนำกฎหมายและนโยบายไปสู่การปฏิบัติไม่เป็นผลเท่าที่ควร ส่งผลให้หน่วยงานต่างๆ ตระหนักมากยิ่งขึ้นในการดูแลแรงงานนอกระบบ

^{๑๔๓} สำนักงานสถิติแห่งชาติ, การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๖, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทเท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๖), หน้า ๖.

การดูแลประชาชนในกรุงเทพมหานครมี ๒ เรื่องหลัก คือ เมืองและคน แต่ก็ประสบปัญหามาก เพราะคนในกรุงเทพฯมาจากหลากหลายแหล่งแตกต่างกันไป ในส่วนเรื่องการทำมาหากินทั้งแรงงานในระบบ และนอกระบบแม้จะแตกต่างกันในรายละเอียดแต่ก็จะเหมือนกันในการทำมาหากิน^{๑๔๔} ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการด้านการส่งเสริมอาชีพ คือ (๑) การให้ความรู้เรื่องการทำมาหากิน (๒) สร้างความเชี่ยวชาญ (๓) รับรองผลิตภัณฑ์ให้ตรารับรอง (๔) ขึ้นทะเบียนกลุ่มอาชีพ (๕) สร้างช่องทางการตลาด (๖) ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการประกอบอาชีพ (๗) การสร้างระบบการจัดการที่ดี



แผนที่ ๒.๙ : การแบ่งเขตพื้นที่การปกครองกรุงเทพมหานคร

ที่มา : <http://www.bangkok.go.th/info/>

สรุป กรุงเทพมหานครซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาประเทศ การบริหารมีลักษณะเป็นเขตปกครองพิเศษ จากการสำรวจแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานครพบว่า มีจำนวนถึง ๑.๒๙ ล้านคน และยังมีการศึกษาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบน้อยมาก มีเพียงเฉพาะบางกลุ่มอาชีพเท่านั้น และจำกัดในด้านคุณภาพชีวิต ที่พบว่ายังมีปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในด้านคุณภาพ

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ ชวัญกุล, รายงานการจัดเวทีสมัชชาแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร “หลักประกันชีวิต สิทธิแรงงานนอกระบบ: สุขภาพ สวัสดิการ และงานที่มั่นคง” วันที่ ๔-๕ มกราคม ๒๕๕๕ ณ ห้องคอนเวนชัน โรงแรม รามาร์เก็ท กรุงเทพมหานคร, (เอกสารอัดสำเนา).

ชีวิตที่ค่อนข้างแย่ในด้านเศรษฐกิจ อาชีพและ สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงานด้วย อีกทั้งคุณลักษณะของประชากรที่มีความหลากหลายจากแหล่งที่มา ซึ่งกรุงเทพมหานครได้ดำเนินการดูแลด้านการส่งเสริมอาชีพ และเปิดช่องทางการรับรู้ปัญหาเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบโดยร่วมกับหน่วยงานในภาคต่างๆมากยิ่งขึ้น แต่ก็ยังพบปัญหาเกี่ยวกับความเลื่อมล้ำในการจ้างงานที่ต้องหาแนวทางการแก้ไขต่อไป

๒.๗ หลักธรรมที่เหมาะสมกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ

เนื่องจากการจ้างงานนอกระบบนั้นมีอิสระ และ ไม่ได้อยู่ภายใต้การควบคุมของกฎหมายแรงงาน กระบวนการจ้างงานจึงเป็นไปด้วยการใช้การเจรจาต่อรองค่าจ้างเป็นหลัก แม้จะอยู่ภายใต้ข้อกำหนดทางกฎหมาย แต่เนื่องจากการเป็นอิสระของกระบวนการจ้างงานไม่มีรูปแบบที่แน่นอน หากเกิดจากเป้าหมายที่ต้องการของทั้งสองฝ่ายเป็นสำคัญ ซึ่งความต้องการดังกล่าวถ้าเกิดขึ้นบนพื้นฐานของจิตใจที่มีคุณธรรมด้วยกันทั้งสองฝ่ายก็จะนำมาซึ่งความยุติธรรมของการจ้างงาน ดังนั้น หลักธรรมทางพุทธศาสนาจึงแนวทางที่สามารถสร้างคุณธรรมในจิตใจที่จะนำมาซึ่งความยุติธรรมของการจ้างงานได้ดังนี้

๒.๗.๑ หลักอคติธรรม ๔ เป็นวินัยพื้นฐานที่ควรละเว้นในเบื้องต้นของการจ้างงาน

คำว่า “ยุติธรรม” ตามความหมายทางพุทธศาสนาหมายถึง “ความชอบธรรม และความเที่ยงธรรม” หากเกิดความเอนเอียงไปข้างใดข้างหนึ่งก็จะเกิดความคลาดเคลื่อนไปจากธรรมที่เรียกว่า “อคติ ๔” การจ้างงานในแรงงานนอกระบบก็เช่นเดียวกันควรเป็นไปด้วยความยุติธรรม ควรละเว้น “อคติ ๔ ประการ” ซึ่งนำมาด้วยความเอนเอียงไปจากความยุติธรรม ดังนี้

หลักธรรมที่กล่าวในพระไตรปิฎกในพระสูตรตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต พระพุทธองค์ตรัสว่า ภิกษุทั้งหลาย การถึงอคติ๑ (ความลำเอียง) ๔ ประการนี้ การถึงอคติ ๔ ประการอะไรบ้าง คือ บุคคลย่อมถึง ๑. ฉันทาคติ (ลำเอียงเพราะชอบ) ๒. โทสาคติ (ลำเอียงเพราะชัง) ๓. โมหาคติ (ลำเอียงเพราะหลง) ๔. ภยาคติ (ลำเอียงเพราะกลัว)^{๑๔๕}

^{๑๔๕} ที.ปา. ๑๑/๓๑๑/๒๐๓.

พระพุทธองค์ทรงเทศนาเกี่ยวกับการละอคติ ๔ “อริยสาวกไม่กระทำความบาปกรรมโดยฐานะ ๔ เป็นไฉน ปุณฺณถึงฉันทาคติ ย่อมทำกรรมอันลามก ถึงโทสาคติ ย่อมทำกรรมอันลามก ถึงโมหาคติย่อมทำกรรมอันลามก ถึงภยาคติ ย่อมทำกรรมอันลามก ฯ

“พระผู้มีพระภาคสุคตศาสดา ครั้นตรัสไวยากรณ์ภาษิตนี้แล้วจึงได้ตรัสคาถาประพันธ์ ดังนี้

“ผู้ใดประพฤติกว้างธรรมเพราะ ความรัก ความชัง ความกลัว ความหลง ยศของผู้นั้นย่อมเสื่อม ดังดวงจันทร์ในข้างแรม ผู้ใดไม่ประพฤติกว้างธรรมเพราะความรัก ความชัง ความกลัว ความหลง ยศย่อมเจริญแก่ผู้นั้น ดุจดวงจันทร์ในข้างขึ้น ฯ”

ดังนั้น ผู้มีอคติ ๔ ย่อมนำไปสู่ความเสื่อม ผู้ปราศจากอคติย่อมได้รับความเจริญดุจดวงจันทร์ข้างขึ้นให้ความสว่าง และความสว่างต้องประกอบด้วย สติปัญญา จึงจะเป็นคนดี ของคนรอบข้าง หรือทำให้เกิดการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อชาติบ้านเมือง

หลักอคติ ๔ คือ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ ภยาคติ ความลำเอียงทั้ง ๔ ประการนี้ เป็นตัวแปรสำคัญที่จะปิดกั้นจิตของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในฐานะเป็นสัตว์สังคมคลาเคลื่อน หรือเปี่ยงเบนไปจากความยุติธรรม หรือเที่ยงธรรม จนทำให้การกระทำบางอย่างใดอย่างหนึ่งขาดความชอบธรรม เพราะองค์ธรรมที่ว่าด้วยความยุติธรรม (Justice) จะนำไปสู่ความไว้วางใจซึ่งกันและกันของกลุ่มคนในสังคม (Trust) เมื่อมนุษย์ไว้วางใจเพราะได้รับความยุติธรรมที่พอรับได้ในระยะปานกลางถึงมากที่สุด ย่อมทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างกันและกันเป็นไปในเชิงบวกมากยิ่งขึ้น (Relationship) ดังนั้น ความยุติธรรม ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ จึงเป็นประจักษ์พยานที่คล้องทั้งการคิด พูด และแสดงออกต่อกันของกลุ่มคนต่างๆ ที่อาศัยอยู่ร่วมกันเป็นสังคม^{๑๔๖}

หลักอคติ ๔ สามารถนำมาใช้ในการวางฐานชีวิตให้มั่นคงแน่นหนาที่ชาวพุทธทุกคนควรให้ความสำคัญและนำมาปฏิบัติกันอย่างจริงจังด้วยวินัยของคฤหัสถ์โดยการลำเอียงหรือประพฤติกว้างนอกทางของธรรม ๔ อย่าง คือ ฉันทาคติลำเอียงเพราะชอบ โทสาคติลำเอียงเพราะชัง โมหาคติลำเอียงเพราะหลง ภยาคติลำเอียงเพราะกลัว คฤหัสถ์เมื่อจำเริญเติบโตเป็นผู้ใหญ่ขึ้น จะต้องรับผิดชอบกลุ่มชนหรือหมู่คนนั้นอยู่กันโดยสามัคคี มีความสงบสุข พระพุทธเจ้าจึงทรงให้เว้นความลำเอียง หรือ

^{๑๔๖}พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส (นิตฺยบุนยากร)รศ.ดร., ความยุติธรรมในมุมมองพุทธศาสนา, บทความทางวิชาการ, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

ความประพฤติผิดธรรม หรือคลาดจากธรรม คือความถูกต้อง ดีงามและความเที่ยงธรรม^{๑๔๗} และยังพบว่า ผู้นำเชิงพุทธที่ไม่มีอคติ จะเป็นผู้นำเสนอองค์การที่ดีงาม สามารถนำพาองค์กรทุกระดับให้เจริญรุ่งเรือง มีความสุขสงบ เกิดความยุติธรรม เพราะการไม่มีอคติซึ่งเป็นธรรมที่บั่นทอนประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ^{๑๔๘} อคติ ๔ อยู่ในฐานะอันไม่พึงถึง, ทางความประพฤติที่ผิด, ความไม่เที่ยงธรรม, ความลำเอียง - Wrong Course of Behavior; Prejudice

๑. ฉันทาคติ (ลำเอียงเพราะชอบ - Prejudice Caused by Love or Desire; Partiality)

๒. โทสาคติ (ลำเอียงเพราะชัง - Prejudice Caused by Hatred or Enmity)

๓. โมหาคติ (ลำเอียงเพราะหลง, พลาดผิดเพราะเขลา - Prejudice Caused by Delusion or Stupidity)

๔. ภยาคติ (ลำเอียงเพราะกลัว - Prejudice Caused by Fear)^{๑๔๙}

ความหมายและธรรมชาติของอคติ ๔ ว่า “อคติ” แปลว่า ไม่ใช่ทางไป ไม่ใช่ทางเดิน ไม่ควรไป ไม่ควรเดิน ในภาษาไทย หมายถึง ความลำเอียงความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นธรรม อคติเป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่ยังมีกิเลสซึ่งจะต้องมีด้วยกันทุกคน เพราะปกติคนเราจะทำอะไรก็ตาม มักจะคิดถึงประโยชน์ของตนเอง ญาติพี่น้อง หรือพวกพ้องก่อนเสมอ ซึ่งการกระทำในลักษณะเช่นนี้เป็นสาเหตุ ทำให้ความถูกต้องอยู่เหนือความถูกต้อง ความผิดอยู่เหนือความถูกหรือเห็นผิดเป็นชอบ

พระพุทธศาสนาแบ่งอคติออกเป็น ๔ ประเภท ตามพื้นฐานแห่งจิตใจ คือ

๑. ฉันทาคติ ความลำเอียงเพราะความรักใคร่ หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะอ้างเอาความรักใคร่หรือความชอบพอกัน ซึ่งมักเกิดกับ อคติ ๔ กับแนวทางปฏิบัติ เพื่อชีวิตและสังคมอคติเป็นทางที่ไม่ควรปฏิบัติ ดังนั้นจึงควรหลีกเลี่ยงโดยการพิจารณาถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมา หากพิจารณาว่าเรากำลังมีจิตใจลำเอียงก็ให้ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองใหม่

^{๑๔๗} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **หลักสูตรอารยชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๘.

^{๑๔๘} พระพรชัย สุภมโม (ประสิทธิ์ สุขสันต์), “ผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการอคติ”, **รายงานวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๓), หน้า ๖๑-๖๒.

^{๑๔๙} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๗, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๔๙.

ให้ตรงกันข้ามคือความไม่ลำเอียง โดยปกติคนเราชอบความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และเกลียดความลำเอียง แต่การที่เราจะสร้างความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และหลีกเลี่ยงความลำเอียงได้นั้นค่อนข้างยาก วิธีเดียวที่ทำได้คือ ฝึกฝนจิตใจโดยถือหลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เราเกลียดความยุติธรรม ความไม่ชอบธรรมอย่างไร คนอื่นก็เช่นเดียวกับเราเกลียดความลำเอียงชอบความยุติธรรมเหมือนกัน ตัวเอง ญาติพี่น้อง และคนสนิทสนม การแก้ไขฉันทาคติต้องทำให้เป็นกลางโดยการปฏิบัติต่อทุกคน ให้เหมาะสมเหมือน ๆ กัน

๒. โทสาคติ ความลำเอียงเพราะความไม่ชอบ เกลียดชัง หรือโกรธแค้น หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะความโกรธ หรือลู่อ่านาโทสะ การแก้ไขโทสาคติ ทำได้ด้วยการทำให้หนักแน่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และพยายามแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงาน ออกจากกัน

๓. โมหาคติ ความลำเอียงเพราะความไม่รู้ หรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรมเพราะความสะเพร่า ความไม่ละเอียดถี่ถ้วน รับผิดชอบใจ ก่อนพิจารณาให้ดี วิธีแก้ไขทำได้โดยการเปิดใจให้กว้าง ทำให้ใจสงบ มองโลกในแง่ดี และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น

๔. ภยากติ ความลำเอียงเพราะความกลัว หมายถึง การทำให้เสียความยุติธรรม เพราะมีความหวาดกลัวหรือเกรงกลัวอันตราย วิธีแก้ไขทำได้ด้วยการพยายามฝึกให้เกิดความกล้าหาญ โดยเฉพาะความกล้าหาญทางจริยธรรม คือ กล้าคิด กล้าพูดในสิ่งที่ดีงาม^{๑๕๐}

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าอคติ ๔ เป็นหนทางที่ควรหลีกเลี่ยงด้วยความลำเอียง เพราะรัก เพราะเกลียด เพราะโกรธ เพราะกลัว เป็นตัวแปรสำคัญที่จะปิดกั้นจิตของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ร่วมกันในฐานะเป็นสัตว์สังคมคลาดเคลื่อน หรือเบี่ยงเบนไปจากความยุติธรรม หรือเที่ยงธรรม จนทำให้การกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งขาดความชอบธรรม หากละเว้นซึ่งอคติ ๔ ได้จะเป็นผู้นำเสนอองค์การที่ดีงาม สามารถนำพาองค์กรทุกระดับให้เจริญรุ่งเรือง มีความสุขสงบ เกิดความยุติธรรม ทำการใด ๆ ก็เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ต้องการ

^{๑๕๐} ชีรวัศ บำเพ็ญบุญบารมี, “ธรรมที่นำมาใช้กับชีวิตปัจจุบัน”, รายงานวิจัย, (มูลนิธิเบญจนิกาย: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๕๗.

ตารางที่ ๒.๑๙ แสดง หลักกอดศีลธรรม ๔ วินัยพื้นฐานที่ควรละเว้นในเบื้องต้นของการทำงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อมูลหลัก
พระสุตตันตปิฎก อังคุตตรนิกาย จตุกกนิบาต	การนำไปสู่ความเสื่อม ๔ ประการ คือ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ ภยาคติ หากปราศจากกอดติ ๔ จะเป็นตนดี
พระมหาหรรษา ธมฺมหา โส (นิธิบุญยากร)รศ.ดร. (๒๕๕๕)	๑. ความลำเอียง ๔ ประการ คือ ฉันทาคติ โทสาคติ โมหาคติ ภยาคติ ๒. ตัวแปรให้จิตของมนุษย์เบี่ยงเบนไปจากความยุติธรรม
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ประยุตโต) (๒๕๕๒, หน้า๘)	๑. แปลว่าไม่ใช่ทางไป ไม่ใช่ทางเดิน ไม่ควรไป ไม่ควรเดิน ๒. หมายถึงความลำเอียง ความไม่ยุติธรรม ความไม่เป็นธรรม ๓. นำมาใช้ในการวางฐานชีวิตให้มั่นคง แน่นหนา ๔. มีความรับผิดชอบต่อกลุ่มชนให้อยู่กันด้วยความสามัคคี และเกิดความ สงบสุขของสังคม
พระพรชัย สุขธมโม (ประสิทธิ์ สุขสันต์) (๒๕๕๓, หน้า ๖๑-๖๒)	ใช้ในผู้นำองค์กร จะนำพาองค์กรเจริญรุ่งเรือง สงบสุข ยุติธรรม
ธีรวิศ บำเพ็ญบุญบารมี (๒๕๕๐)	แบ่งตามพื้นฐานจิตใจ ๔ ประเภท ๑. ฉันทาคติ : ลำเอียงเพราะรัก แก้ไขโดยทำใจเป็นกลาง ๒. โทสาคติ : ลำเอียงเพราะเกลียดชัง แก้ไขโดยทำใจให้หนักแน่น ๓. โมหาคติ : ลำเอียงเพราะไม่รู้แก้ไขโดยทำใจให้สงบมองโลกในแง่ดี ๔. ภยาคติ : ลำเอียงเพราะกลัว แก้ไขโดยฝึกความกล้าหาญทางจริยธรรม

๒.๗.๒ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักธรรมที่ส่งเสริมในการทำงาน

การเสริมสร้างสังคมที่ดีนั้นประชาชนเป็นกลไกสำคัญและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาสังคมที่ดี มีความรับผิดชอบ ก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและความเป็นเอกภาพในหมู่สมาชิกของสังคม โดยการเสริมสร้างเอกลักษณ์ร่วมกัน การสร้างสังคมที่มีความเอื้ออาทรและการแบ่งปันซึ่งกันและกัน

ในการที่จะสร้างสรรค์สังคมที่มีความสงบสุข ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การปฏิบัติตามหลักธรรมแห่งพุทธศาสนา ถือเป็นเอกลักษณ์ร่วมของสังคมไทยในการสร้างสรรค์สังคมที่ดีและสามารถนำไปเชื่อมต่อในระดับสากล สามารถสร้างอัตลักษณ์และเป็นจุดร่วมของศาสนาทุกศาสนา ในการตั้งมั่นอยู่ในคุณความดีเพื่อให้สังคมมีสันติภาพและสงบสุข

หลักพรหมวิหาร ๔ ทางพุทธศาสนา เป็นหลักธรรมประจำใจของบุคคลอันประเสริฐ ในการกำกับความประพฤติเพื่อการดำเนินชีวิตให้หมดจดบริสุทธิ์ ปัจเจกชนที่ประพฤติตามพรหมวิหาร ถือว่าเป็นผู้ใหญ่ ที่มีส่วนในการสร้างสรรค์โลก และในที่นี้ยังหมายความว่า เป็นหลักธรรมของการบริหารจัดการการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ เพื่อเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจสำหรับนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารในหน่วยงานภาครัฐ นายจ้างผู้จ้างงาน หรือ ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงาน ก็ควรจะน้อมนำหลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ไว้ประจำใจเพื่อประโยชน์สุขของตนเอง และสังคม ดังมีผู้ให้ความหมาย ความสำคัญ และประโยชน์ที่ได้รับ ดังนี้

๑) ความหมายของหลักพรหมวิหาร ๔

“พรหมวิหาร” เป็นคำภาษาบาลี แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม^{๑๕๑} แยกศัพท์ได้ดังนี้

พรหม+วิหาร การประกอบศัพท์มีดังนี้ พรหม ศัพท์ แปลว่าพรหม

วิ อุปสัคค์ “หฺร ธาตุ ในความหมาย หฺรณ = เป็นอยู่”^{๑๕๒}

วิหาโร มีอรรถวิเคราะห์ว่า วิหฺรติ

เตนํติ วิหาโร (ชโน) แปลว่า ขนย่อมอยู่ด้วยธรรมนั้น เหตุนั้น ธรรมนั้น ชื่อว่าเป็นเครื่องอยู่แห่งชน (ณ ปัจจยในกิตกัจจปัจจย ปัจจยแห่งนามกิตต์ เป็นกัตตุรูปกรณสาธนะ)

พรหม + วิหาโร = พรหมวิหาโรเป็นศัพท์สมาส

“พรหมวิหาร” มีอรรถวิเคราะห์ว่า พรหมโน วิหาโร พรหมวิหาโร (ธมโม) แปลว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม ชื่อว่าพรหมวิหาร (ฉฺฐฐิตฺตฺปฺริสสมาส) คำว่าพรหม (พรหมมา) ในอรรถกถามูล

^{๑๕๑} ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๕.

^{๑๕๒} อภิ.วิภังค. (ไทย) ๓๕/๓๔๑/๓๖๙.

ปริยายสูตร มูลปณณาสกกล่าวว่า “เจริญแล้วด้วยคุณวิเศษเหล่านั้นจึงชื่อว่าพรหม อีกอย่างหนึ่ง ท้าวมหาพรหมก็ดี พรตถาคคก็ดี พรหมณก็ดี มารดาบิดาก็ดี สิ่งทีประเสริฐก็ดี ท่านก็เรียกว่า พรหม”

พรหมวิหาร ๔ คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ, ธรรมประจำใจอันประเสริฐ, หลักความประพฤติทีประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมทีต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่า ดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ^{๑๕๓} อาจใช้ในความหมายถึง “เทวดาทั้งหลายทีมีความเจริญด้วยคุณพิเศษ มีฌาน อันเป็นสิ่งที่ประณีตมาก ฉะนั้นเทวดาเหล่านั้น ชื่อว่า พรหม”^{๑๕๔} นอกจากนี้ พรหมวิหาร ยังมีความหมายทีสามารถแปลอีกในหนึ่งว่า ธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม, ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม, หรือธรรมประจำใจทีทำให้เป็นพรหมหรือให้เสมอด้วยพรหมหรือเป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่^{๑๕๕} เป็นธรรมเครื่องอยู่ของผู้อยู่ใหญ่ ผู้ไม่มัวหมองในศีล ในธรรม ในวินัย คือพรหมวิหาร เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา จะให้เกิดผลเป็นประโยชน์ได้จริง จะต้องทำทีคั่นใจ คือ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับใจด้วย^{๑๕๖} คือ หลักธรรมทีสามารถนำมาใช้เป็นหลักธรรมประจำใจ กำกับ พฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคม ให้เป็นไปโดยชอบธรรม ถูกต้องทำนองครองธรรม^{๑๕๗} เป็นธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐหรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่กว้างขวางดุจพรหม หรือเป็นธรรมประจำใจของผู้อยู่ใหญ่ ผู้เป็นหัวหน้าคนพืงมีต่อผู้น้อย หรือธรรมทีต้องมีไว้เป็นหลักใจ และกำกับความประพฤติ^{๑๕๘} เป็นหลักธรรมสำหรับการดำรงตนของผู้นำ ซึ่งโบราณเปรียบผู้นำดุจพรหม คือบุคคล

^{๑๕๓} อภิ.ส. (ไทย) ๓๔/๑๙๐/๗๕.

^{๑๕๔} พระสัทธัมมโชติกะ ฐัมมาจริยปรมัตถโชติกะ, มหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๐๖.

^{๑๕๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เอส.อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๕๑), หน้า ๑๒๔- ๑๒๕.

^{๑๕๖} สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน), พรหมวิหารธรรม, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริษัทสหทัยการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗), หน้า ๔-๒๔.

^{๑๕๗} พิสิฐ เจริญสุข, ปกิณกรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒๐.

^{๑๕๘} พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๙, (กรุงเทพมหานคร: เอส อาร์ พรินต์ติ้ง แมส โปรดักส์, ๒๕๕๓), หน้า๑๒๔.

ผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ^{๑๕๙} ธรรมของพรหมหรือของท่านผู้เป็นใหญ่ สำหรับทุกคน เป็นหลักธรรมประจำใจ ที่จะช่วยให้เราดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์^{๑๖๐}

สรุปได้ว่า พรหมวิหารธรรม มาจากคำว่า พรหมและวิหาร แปลว่าธรรมเป็นเครื่องอยู่ของพรหม หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวของพรหม เป็นธรรมประจำใจของผู้ประเสริฐ หรือผู้มีจิตใจยิ่งใหญ่ กว้างขวางดุจพรหม โดยบุคคลทั่วไปย่อมอยู่ด้วยธรรมนั้น หากนำหลักพรหมวิหาร ๔ ประการมาใช้ เป็นพื้นฐานในจิตใจ และแสดงออกได้ดีและเหมาะสมแล้วจะนำไปสู่ความรัก ความศรัทธาในบุคคลทั่วไป สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี อีกทั้งสามารถนำไปใช้ในการบริหารกิจการต่างๆให้เกิดประโยชน์ได้ ทั้งตนเอง องค์กร สังคมและประเทศชาติได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ ๒.๒๐ ความหมายของคำว่า พรหมวิหาร

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อมูลหลัก
ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๓๐๕/๒๗๕.	ธรรมเครื่องอยู่ของพรหม
อภิ.วิภังค.(ไทย)๓๕/๓๔๑/๓๖๙.	พรหม = เจริญแล้วด้วยคุณวิเศษ พรหม = เป็นอยู่
อภิ.ส. (ไทย) ๓๔/๑๙๐/๗๕.	๑. ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ๒. หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ๓. ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ ๔. ธรรมที่ใช้ดำเนินชีวิตหมดจด ๕. ปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ
พ ร ะ ส ั ท ธ ัม ม โ ช ต ิ ก ะ ธ ัม มาจริยปรมัตถโชติกะ(๒๕๔๐, หน้า ๑๐๖)	เทวดาทั้งหลายที่มีความเจริญด้วยคุณพิเศษ มีมาน อันเป็น สิ่งที่ประณีตมาก
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุต โต)(๒๕๕๑, หน้า ๑๒๔- ๑๒๕)	๑. ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐ ๒. ธรรมประจำใจอันประเสริฐ

^{๑๕๙} กิตติทัศน์ ผกาทอง, *ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ*, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๗๑-๑๗๒.

^{๑๖๐} หลวงเทพดรญาณศิษย์(ทวิรมธัช ป.๙), *ธาตุปติปิภา*, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), หน้า ๔๒๙.

ตารางที่ ๒.๒๐ ความหมายของคำว่า พรหมวิหาร(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อมูลหลัก
	๓. หลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ๔. ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ ๕. ธรรมเป็นเครื่องอยู่อย่างพรหม, เครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณยิ่งใหญ่
สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน)(๒๕๒๗, หน้า ๔-๒๔)	๑. ธรรมเครื่องอยู่ของผู้ใหญ่ ๒. ผู้ไม่มัวหมองในศีล ในธรรม ในวินัย
พิสิฐ เจริญสุข (๒๕๔๓, หน้า ๑๒๐)	หลักธรรมประจำใจ ใช้กำกับพฤติกรรมคนในองค์กร ในสังคม ให้เป็นไปโดยชอบธรรม ถูกต้องทำนองครองธรรม

๒) แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔ ในการจ้างงาน

การศึกษาเกี่ยวกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ นอกจะศึกษาแนวคิดทฤษฎีตะวันตกและการศึกษาวิจัยของนักวิชาการหลายท่านแล้วผู้วิจัยยังได้นำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาเป็นแนวทางในการจ้างงานแรงงานนอกระบบ กล่าวคือ หลักพรหมวิหาร ๔ “เป็นหลักความประพฤติที่ประเสริฐบริสุทธิ์ ธรรมที่ต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักใจและกำกับความประพฤติจึงได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจด และปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ พรหมวิหารนี้ บางที แปลว่า ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหม ธรรมประจำใจที่ทำเป็นพรหมหรือเสมอด้วยพรหม หรือธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีคุณอันยิ่งใหญ่ บางทีเรียกว่า อัปมัญญา ๔ เพราะแผ่เสมอโดยทั่วไปในมนุษย์ สัตว์ทั้งหลาย ไม่มีประมาณไม่มีขอบเขต เนื่องจากพรหมวิหารมีในผู้ใด ย่อมทำให้ผู้นั้นประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลแก่ผู้อื่น ผู้ดำรงในพรหมวิหาร ย่อมช่วยเหลือมนุษย์ สัตว์ ทั้งหลายด้วยเมตตา กรุณา และย่อมรักษารักรวมไว้ด้วยอุเบกขาแม้จะมีกรุณาที่จะช่วยเหลือปวงสัตว์ก็ต้องมีอุเบกขาด้วยเพื่อมิให้เสียธรรม พรหมวิหาร ๔ ประกอบด้วยเมตตา กรุณามุทิตา และอุเบกขา”^{๑๖๑}

พรหมวิหาร ๔ ทำให้บุคคลผู้มีคุณธรรมครบถ้วนบริบูรณ์ มี ๔ ประการ คือ

^{๑๖๑} พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๒๔.

๑) เมตตา ความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ดูได้จากสีหน้าที่บ่งบอก คือ ยิ้มแย้มแจ่มใสและดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆ ขึ้นไป

๒) กรุณา ความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนมนุษย์ร่วมโลก ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วย นันทิเยว

๓) มุทิตา ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ไม่แสดงความอิจฉา ริษยาด้วยการทนดูทนเห็นคนที่เขาดีกว่าตัวไม่ได้ ดูได้จากการไปแสดงโมติริจิตต่อบุคคลอื่นหรือชื่นชม ต่อความสำเร็จของผู้อื่นโดยไม่ต้องบังคับใจ

๔) อุเบกขา ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ไม่แสดงอาการสมน้ำหน้าเมื่อเขาพลาด เป็นต้น^{๑๖๒}

นักบริหารต้องมีพรหมวิหาร ๔ ธรรม คือ ธรรมสำหรับผู้ใหญ่ ๔ ประการ เพราะเมตตา จะทำให้นักบริหารรู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา กรุณาจะทำให้นักบริหารเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น มุทิตาทำให้นักบริหารส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และอุเบกขาจะทำให้ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษ โดยรู้เท่าทันคนร่วมงานทุกคน^{๑๖๓}

พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมะที่ประกอบด้วย เมตตา คือ รัก ปรารถนาให้ผู้อื่นเป็นสุข กรุณา คือ สงสาร อยากให้เขาพ้นทุกข์ มุทิตา คือ มีความยินดี เมื่อเห็นเขามีสุข และ อุเบกขา คือ วางใจ เป็นกลาง มีความยุติธรรม ผู้นำที่ยึดหลักธรรมในการบริหารงานย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งกับตนเอง ต่อองค์กร ต่อสังคม และต่อประเทศชาติในที่สุด^{๑๖๔}

^{๑๖๒} พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช), **พระในบ้าน**, (กรุงเทพมหานคร: คณากรรมการพิมพ์, ๒๕๔๑), หน้า ๘-๙.

^{๑๖๓} พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก, **มณีแห่งปัญญา**, (กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา และสถาบันบรรลือธรรม, ม.ป.ป.), หน้า ๔๓-๔๕.

^{๑๖๔} สุเมธ แสงนิมิต, **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**, (กรุงเทพมหานคร: ส. เจริญการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๓๙.

หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ซึ่งเป็นหมวดธรรมที่ใช้ในการบริหาร เรียกว่า หลักธรรมสำหรับการดำรงตน ซึ่งโบราณเปรียบผู้นำคฤศพรหม คือ บุคคลผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ ประกอบด้วย

๑) เมตตา (Loving-Kindness) หมายถึง การมีจิตใจที่เป็นกุศล และเปี่ยมด้วยความรักไม่ผูกโกรธ และพยายามต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ได้บังคับบัญชา

๒) กรุณา (Compassion) หมายถึง มีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดเปลื้องความทุกข์ตลอดเวลาเป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ

๓) มุทิตา (Sympathetic Joy) หมายถึง อธิษฐานไมตรีจิตทั้งดงามและผ่องใสยินดีในความสุขและสมหวังของผู้อื่น แม้มีทุกข์หรือสงครามกรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้ต้องเจ็บช้ำน้ำใจ

๔) อุเบกขา (Neutrality) หมายถึง การประพฤติกุศลและปฏิบัติที่เที่ยงตรง และเป็นกลางไม่เอนเอียงด้วยความรักและความซิง คำนึงถึงผลของการกระทำของสัตว์ทั้งหลายที่ทำได้ดี ทำชั่วได้ชั่วเป็นที่ตั้ง เรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ” ไม่ลุแก่อำนาจ ไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่น เพราะตนอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ^{๑๖๕}

พรหมวิหาร ๔ เป็นเครื่องอยู่ของท่านผู้ใหญ่วรรณประจำใจอันประเสริฐมี ๔ อย่างที่ควรฝึกฝนในการปฏิบัติเบื้องต้น คือ ๑) มองผู้อื่นในแง่ดี ตั้งความปรารถนาดีต่อคนทั่วไป ๒) แผ่เมตตา ๓) ขวนขวายให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ผู้อื่น ๔) สนับสนุนและเข้าร่วมในงานสาธารณประโยชน์ ๕) ไม่เหยียดหยัน รังแก และริษยาผู้อื่น ๖) แสดงความยินดีในเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ๗) วางใจเป็นกลางมองสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริงและในลำดับต่อไปควรเลือกปฏิบัติตามวาระ คือ ด้านเมตตา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาปกติหรือเหตุการณ์ทั่วไป ด้านกรุณา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นได้รับความทุกข์และเดือดร้อน ด้านมุทิตา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นได้ดี หรือประสบความสำเร็จ ด้านอุเบกขา ควรเจริญหรือปฏิบัติในเวลาเมื่อคนอื่นเขาถึงความวิบัติและหมดหนทางที่จะช่วยเหลือใดๆ ได้แล้ว^{๑๖๖}

^{๑๖๕} พระราชธรรมนิเทศ (พะยอม กลฺยาณ), **บทสัมภาษณ์พระราชธรรมนิเทศ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.kanlayano.org>, [๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖].

^{๑๖๖} ไสว มาลาทอง, **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครองและประชาชนผู้สนใจทั่วไป**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒), หน้า ๑๓๔-๑๓๕.

พรหมวิหาร ๔ เป็นคุณธรรมสำหรับเป็นที่อยู่ของจิตใจแห่งพรหม คือ ผู้ใหญ่หรือผู้ประเสริฐ เป็นธรรมเป็นที่อยู่ซึ่งมีทั้งความดีและความสุข โดยให้ผู้ปฏิบัตินำไปใช้ดังนี้ ขั้นแรกให้ปฏิบัติด้วยจิตคิดเกื้อกูลแผ่ออกไปในสัตว์บุคคลทั้งหลาย คือ เมตตาซึ่งมีอาการเป็นความคิดเกื้อกูล ต่อจากนั้นเมื่อได้เห็นหรือได้ยินหรือได้คิดว่าเรามีความทุกข์เดือดร้อนก็ปฏิบัติช่วยบำบัดทุกข์ให้คือ กรุณาซึ่งมีอาการช่วยบำบัดทุกข์จากนั้นครั้งได้เห็นเขามีสุขไม่มีทุกข์ ก็พลอยยินดีบันเทิงใจ คือ มุทิตาซึ่งมีอาการพลอยยินดี และเมื่อไม่มีกิจที่ควรจะทำต่อไป ก็อุเบกขา คือ ดูอยู่เฉยๆ^{๑๖๗}

การทำงานร่วมกับผู้อื่นควรยึดถือหลักพรหมวิหาร ๔ ประการซึ่งถือเป็นคุณธรรมพื้นฐานที่จะต้องมียุ่ประจำในจิตใจ เพื่อนำไปสู่การแสดงออกที่ดีและเหมาะสม และสำหรับตัวผู้นำแล้ว ถ้าสามารถแสดงออกได้อย่างดีและเหมาะสมแล้ว ก็จะนำไปสู่ศรัทธาจากบุคคลต่างๆ ในองค์กร และทำให้สามารถนำพาทุกคนไปในทิศทางเดียวกันได้^{๑๖๘} ถ้าจิตว่างพรหมวิหารย่อมเกิดขึ้นแบบอัตโนมัติหรือไหลเข้ามาเองขยายความได้ว่า “พรหมวิหาร ๔ ของคนจิตไม่ว่าง จิตไม่สงบ จิตเจือกิเลส ย่อมเป็นพรหมวิหารแบบมีกิเลส แบบมีเงื่อนไข พรหมวิหารจะเกิดขึ้นตอนที่ “สติ” เป็นอันดับแรก จากนั้นต้องใคร่ครวญให้ดีว่าเป็นกุศลหรืออกุศล ความคิดของเรายุติธรรมไหม เป็นกลางไหม เข้าข้าง มีอคติลำเอียงไหม รู้รอบ รู้จริง หรือฟังแบบมั่วๆ แล้วจับไปกระเดียด ด่วนพิพากษาหรือเปล่า ตรวจสอบรอบครอบแล้วหรือยัง กาย ใจเป็นปกติหรือไม่ จากนั้นควบคุมสติให้ต่อเนื่องมีจิตเป็นสมาธิ ปราศจากกิเลส จะเกิด”ปัญญา” ในการใช้พรหมวิหาร ๔ ^{๑๖๙}

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักธรรมที่หากมีอยู่ในจิตใจของผู้ใดแล้วทำให้สามารถกำกับพฤติกรรมให้ดำเนินชีวิตที่บริสุทธิ์และปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ เกื้อกูล และช่วยเหลือผู้อื่น ซึ่งผู้เป็นนายจ้างและลูกจ้างสามารถนำไปใช้ในการทำงานร่วมกันในแง่ดี เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น และมีความยุติธรรมในการพิจารณาในการให้รางวัลหรือการลงโทษ ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง

^{๑๖๗} สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), **รวมธรรมะ**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน, ๒๕๔๓), หน้า ๑๕๕-๒๐๓.

^{๑๖๘} พสุ เดชะรินทร์, ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา, **กรุงเทพธุรกิจ**, วันอังคารที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒.

^{๑๖๙} วรภัทร์ ภูเจริญ, พรหมวิหาร ๔ จริยรีเปลา(๑), **นิตยสารSecret**, ฉบับวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๗. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://woraphat.net/2014/03/page/4/>, [๑สิงหาคม ๒๕๕๗].

องค์กร สังคม และประเทศชาติได้ในที่สุด เป็นธรรมที่ใช้สำหรับผู้มีอำนาจให้มีจิตใจเป็นกุศลมิให้เหลิงอำนาจ มีแต่ความเมตตาคิดช่วยเหลือผู้ทุกข์ยาก ยินดีกับความสุขสมหวังของผู้อื่น อีกทั้งมีความยุติธรรมเที่ยงตรง เป็นผู้ที่มีมองผู้อื่นในแง่ดี ขวนขวายในการช่วยเหลือผู้อื่น สนับสนุนช่วยเหลืองานสาธารณะประโยชน์ มีความจริงใจ และแสดงออกที่ดี และเหมาะสม ก่อให้เกิดความรักความศรัทธาจากผู้อื่น หากเกิดในคนจิตไม่สงบมีกิเลส ย่อมเป็นพรหมวิหารแบบมีกิเลส มีเงื่อนไขที่เป็นอกุศล จึงต้องใช้สติและปัญญาใคร่ครวญให้รอบครอบ เพื่อนำไปสู่ความยุติธรรมและไม่ลำเอียงแบบมีอคติ

ตารางที่ ๒.๒๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต) (๒๕๔๐, หน้า๑๒๔)	๑. ใช้สำหรับบุคคลทั่วไป ๒. เพื่อกำกับความประพฤติให้ดำเนินชีวิตหมดจด ๓. ปฏิบัติตนต่อมนุษย์และสัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ๔. ธรรมเครื่องอยู่อย่างพรหม ๕. ธรรมเครื่องอยู่ของท่านผู้มีความอันยิ่งใหญ่ ๖. บางทีเรียกว่า อัปปมัญญา ๔ เพราะแผ่เสมอโดยทั่วไป ๗. ประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา
พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช)(๒๕๔๑, หน้า๘-๙)	เพื่อบุคคลผู้มีความดีธรรมครบถ้วนบริบูรณ์ ๑. มีความจริงใจ ไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ๒. เห็นอกเห็นใจเพื่อนร่วมโลก ๓. ความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของผู้อื่น ๔. ความวางเฉยในเมื่อไม่อาจจะช่วยเหลือเขาได้โดยไม่ทับถมซ้ำเติม
พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต) (ม.ป.ป., หน้า๔๓-๔๕)	สำหรับผู้บริหาร เมตตา : รู้จักมองเพื่อนร่วมงานในแง่ดี กรุณา : เปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของผู้อื่น มุทิตา : ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น อุเบกขา : มีความยุติธรรมในการให้รางวัล หรือลงโทษ

ตารางที่ ๒.๒๑ แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
สุเมธ แสงนิมนวล (๒๕๕๒, หน้า ๓๙)	สำหรับผู้นำ จะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งของตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ
พระราชธรรมนิเทศ (พะยอม กลยาโน)(๒๕๕๖)	สำหรับดำรงตนที่เปรียบดุษพรหม คือ ผู้ยิ่งใหญ่และมีอำนาจ มีจิตใจเป็นกุศล คิดช่วยเหลือผู้ที่ทุกข์ยาก ยินดีกับความสำเร็จของผู้อื่น และมีความยุติธรรมเที่ยงตรง
ไสว มาลาทอง(๒๕๕๒, หน้า๑๓๔-๑๓๙)	๑.มองผู้อื่นในแง่ดี ๒.แผ่เมตตา ๓.ชวนชวายให้ความช่วยเหลือผู้อื่น ๔.สนับสนุนเข้าร่วมงานสาธารณะประโยชน์ ๕.ไม่เหยียดหยัน รังแก หรือริษยาผู้อื่น ๕.ยินดีเมื่อผู้อื่นประสบความสำเร็จ ๖.วางใจเป็นกลาง และมีความจริงใจต่อผู้อื่น
สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน)(๒๕๔๓, หน้า๑๙๕-๒๐๓)	๑. คิดเกื้อกูลผู้อื่น ๒. บำบัดทุกข์ผู้อื่น ๓. ยินดีกับความสุขผู้อื่น ๔. การวางเฉยเมื่อไม่มีกิจใดๆ
พสุ เดชะรินทร์ (๒๕๕๒)	สำหรับผู้นำในการแสดงออกที่ดี และเหมาะสม เพื่อสร้างศรัทธาสามารถนำพาทุกคนให้เดินไปในทิศทางเดียวกัน
วรภัทร์ ภูเจริญ (๒๕๕๗)	๑, คนที่มีจิตว่างจะเกิดขึ้นแบบอัตโนมัติ ๒. คนจิตไม่ว่าง จิตไม่สงบ จิตเจือกิเลส ย่อมเป็นพรหมวิหารแบบมีกิเลส แบบมีเงื่อนไขเป็นอกุศล ๓. ใช้โดยมี สติ และปัญญาในการแก้ไขความอกุศล ความอคติ ลำเอียง ให้เกิดความยุติธรรม

๓) คุณประโยชน์ของพรหมวิหาร ๔

พรหมวิหารธรรมเป็นธรรมเครื่องประพடுத்தอันประเสริฐ เป็นคุณธรรมของท่านผู้ใหญ่นำ ผู้ปกครอง และบุคคลทั่วไปสามารถนำไปประพடுத்த ปฏิบัติ ก่อให้เกิดคุณค่ายิ่งต่อสังคมมนุษย์ เพื่อความสงบสุข ความสมัคสมาน ความรักใคร่กลมเกลียวต่อกัน รวมถึงก่อให้เกิดความยุติธรรมต่อผู้คนในสังคมโดยไม่มีการลำเอียงด้วยมีความเกื้อกูล ประรณนาดีต่อกัน อีกทั้งเป็นคำสอนสำคัญที่มุ่งส่งเสริมการสร้างสรรค์สังคม เป็นหลักธรรมที่แสดงออกต่อผู้อื่น ทั้งมนุษย์และสรรพสัตว์ หลักพรหมวิหารทั้ง ๔ ข้อ จะต้องปฏิบัติอย่างครบถ้วนมิให้ถ้าขาดเพียงข้อใดข้อหนึ่งเพราะจะก่อให้เกิดความบกพร่องทางสังคมได้เช่นกัน เมื่อคนมีน้ำใจต่อกัน มีเมตตา กรุณา และมุทิตาต่อกัน ก็มีความอบอุ่น มีความสุขในการอยู่ร่วมกัน แต่ข้อเสียจะเกิดขึ้นสืบเนื่องมาจาก มนุษย์จำนวนหนึ่งจะชอบหวังพึ่งพาผู้อื่นเสมอ โดยคิดว่า ถ้าเราเดือดร้อนก็ไปหาผู้ใหญ่ ไปหาญาติเมื่อเป็นเช่นนี้ มนุษย์ส่วนมากจะเกิดความเกียจคร้าน ประมาท ขาดความรับผิดชอบ ด้วยเหตุนี้ อุเบกขา จึงเป็นจุดถ่วงดุลยภาพในสังคมหรือเป็นหลักประกันที่สำคัญในที่นี้ผู้ศึกษาจะมุ่งกล่าวถึงความสำคัญของพรหมวิหารธรรมที่บุคคลพึงมีต่อการในการจ้างงานของแรงงานนอกระบบ ดังนี้

(๑) พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมะสำหรับ “ผู้บริหาร”

“ผู้บริหาร” ที่มีหน้าที่ซึ่งต้องดูแลทุกข์และสุขของบุคลากรในองค์กร เมื่อ “ผู้บริหาร” มีจิตใจที่มีเมตตาและกรุณาต่อบุคลากรภายในองค์กร คือ ความปรารถนาให้เกิดความสุขในการทำงานโดยปราศจากทุกข์ ให้มีความสำคัญต่อการจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน ไม่เป็นอันตรายต่อชีวิต การนำระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยและการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมมาใช้ในองค์กรอย่างจริงจัง โดยไม่เห็นว่าเป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระของการประกอบกิจการ การที่ “ผู้บริหาร” มีมุทิตาจิตที่ยอมรับดีกับชีวิตความเป็นอยู่ในสถานประกอบการที่ดีขึ้นของบุคลากรในองค์กร โดยไม่มีความรู้สึกที่ไม่ยินดีกับสิ่งดี ๆ ที่บุคลากรในองค์กรจะได้รับ หรือไม่มีความรู้สึกที่ไม่ต้องการที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น หรือไม่มีอคติลิจฉิตเมื่อพบบุคลากรในองค์กรมีเวลาว่างจากการทำงานคือการไม่ทำงาน การมีอุเบกขาของ “ผู้บริหาร” คือ หากพบว่าบุคลากรในองค์กรไม่ปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยก็จะพิจารณาได้ว่าบุคลากรในองค์กรจะต้องได้รับอันตรายจากการฝ่าฝืนมาตรการความปลอดภัย แต่ก็ไม่ปล่อยให้ได้รับอันตรายจากการกระทำนั้น ยังมีความปรารถนาดี คือ พยายามที่จะทำทุกวิถีทางให้บุคลากรในองค์กรพ้นจากโอกาสของการได้รับ

อันตรายนั่น และหาวิธีให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยให้ได้ในที่สุด ไม่ใช่ไม่ใส่ใจ โดยเห็นว่ามีมาตรการความปลอดภัยแล้วแต่ไม่ปฏิบัติตามเองจึงเป็นสิ่งที่ช่วยไม่ได้ ^{๑๗๐}

(๒) พรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมะสำหรับสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง ”

หัวหน้า” กับ”ลูกน้อง”

ผู้ซึ่งเป็น “หัวหน้า” ก็ต้องดูแลทุกข์และสุขของ “ลูกน้อง” จึงต้องมีพรหมวิหาร ๔ เป็นธรรมะประจำใจด้วยเช่นกัน เพราะคำว่า “หัวหน้า” มาจากคำว่า “หัว” และ คำว่า “หน้า” ใน “หัว” มี “สมอง” จึงไว้คิดสร้างสรรค์งานที่ดี คิดแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ลูกน้อง สามารถเป็นที่พึ่งของ “ลูกน้อง” ได้ “หน้า” ไว้ทั้งรับผิด และรับชอบจากงานที่ดูแล ไม่ใช่รับแต่ความชอบที่เกิดขึ้นจากงานเพียงผู้เดียว แต่ความผิดพลาดจากงานกลับผลักให้ลูกน้องเป็นผู้รับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียว

ดังนั้น “หัวหน้า” จึงต้องมีความเมตตาและความกรุณาต่อลูกน้องด้วยการใส่ใจในการดูแล “ลูกน้อง” เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว เพราะคำว่า “ลูกน้อง” มาจากคำว่า “ลูก” และ คำว่า “น้อง” จึงต้องมีเมตตาต่อ “ลูกน้อง” ไม่ใช่ใช้แต่งานเท่านั้น เพื่อให้ “ลูกน้อง” มีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย ๓ H คือ: -

- Head คือ คิดปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- Hand คือ ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ได้คิดไว้
- Heart คือ ทำงานด้วยหัวใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ต้องหล่อเลี้ยงด้วยความรัก คือ รัก

งานที่ทำ และรักที่จะทำงานให้ตีมีความกรุณาต่อ “ลูกน้อง” ด้วยการไม่ทำให้ “ลูกน้อง” ต้องทุกข์ใจกับการที่ต้องทำงานกับ “หัวหน้า” ที่ไม่มีความกรุณา เช่น เป็นคนเกรี้ยวกราด มีอารมณ์ฉุนเฉียว ดุด่าว่ากล่าวโดยไม่รับฟังเหตุผล พุดจาตุถูกเหยียดหยาม ทำให้ได้รับความอับอายต่อหน้าธารกำนัล ใช้อำนาจข่มขู่ ใช้อำนาจข่มขู่ทรมาน ใช้อำนาจข่มขู่เหงาใจ มีจิตพิฆาตเป็นอาวุธประจำกาย รับปากใด ๆ กับผู้อื่นว่าจะทำงานแล้วเสร็จได้ในเวลาจำกัดโดยที่ “ลูกน้อง” เป็นผู้รับผิดชอบแต่ “หัวหน้า” ไม่ใช่ผู้รับผิดชอบ มีมุทิตาจิตกับ “ลูกน้อง” ด้วยการยินดีกับความสำเร็จของลูกน้อง และส่งเสริม “ลูกน้อง” ให้ก้าวหน้าโดยไม่อคติ และไม่อิจฉาโดยเกรงว่า “ลูกน้อง” จะได้ดีกว่าตนเอง ซึ่งเป็นความคิด

^{๑๗๐} วิชัย รัตนศิริวินิชย์, พรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานในองค์กร, บทความ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: www.npc-se.co.th, [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗].

ที่ผิด เพราะหาก “ลูกน้อง” ไม่สามารถทำงานได้ดั่งอย่างผู้ที่ เป็น “หัวหน้า” ผู้ที่เป็น “หัวหน้า” ก็ไม่อาจจะก้าวหน้าไปกว่าที่เป็นอยู่ เพราะ “ลูกน้อง” ไม่สามารถที่จะก้าวขึ้นมาแทนที่ “หัวหน้า” เพื่อให้ “หัวหน้า” ได้ก้าวต่อไป มีอุเบกขา กับ “ลูกน้อง” เมื่อลูกน้องประสบกับอุปสรรคในการทำงาน ใด ๆ จะให้ความช่วยเหลือให้ผ่านพ้นอุปสรรคไปได้ ไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรม ลงโทษ โดยไร้เหตุผล หรือลงโทษเพราะมีอำนาจอยู่ในมือ

ผู้ที่เป็น “หัวหน้า” จึงต้องไม่หลงคิดว่าตนเองเป็น “เจ้านาย” เพื่อที่จะได้ไม่ทำให้หลงตัวเอง คิดว่าตนเองเป็น “เจ้าชีวิต” ของ “ลูกน้อง” และเข้าใจผิดคิดว่า “ลูกน้อง” คือ “ทาสรับใช้” จะเรียก ใช้งานอย่างไร เวลาใดก็ได้โดยไม่ต้องคำนึงถึงเวลาที่เป็นส่วนตัวของ “ลูกน้อง” และไม่หลงคิดว่าตนเอง เป็น “ผู้บังคับบัญชา” เพื่อที่จะได้ไม่ทำตัวเป็นผู้ที่คอยบังคับและสั่งให้ “ลูกน้อง” ต้องทำตามคำสั่งทุกเรื่อง ไม่ว่าสิ่งนั้นจะถูกต้องตามทำนองครองธรรมหรือไม่ เพราะเห็นว่า “ลูกน้อง” คือ “ผู้ใต้บังคับบัญชา” ซึ่งเป็นผู้ที่อยู่ภายใต้คำสั่งจะสั่งให้ทำอะไรก็ได้ก็ตามใจชอบไม่ว่าสิ่งนั้นจะชอบธรรมหรือไม่ เพื่อที่จะได้ชื่อ ว่าเป็น “หัวหน้า” ที่มีธรรมะในหัวใจ^{๑๗๑}

(๓) หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ เป็นหลักการจัดการในองค์กร

องค์กรต้องการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืนแล้ว ฐานคิดของผู้บริหารและบุคลากร ควรจะต้องให้ความสำคัญกับ หลักเมตตาต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หลักกรุณา มีความต้องการช่วยเหลือผู้ที่ลำบากทุกข์ยากได้รับสิ่งที่ต้องการประสพกับความสุขความพอใจ หลักมุทิตา มีความยินดีชื่นชมในความเพียรความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจทั้งความสำเร็จของบุคคลทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร หลักอุเบกขา คือ รู้จักวางใจเป็นกลางต่อการกระทำของบุคคล ยึดหลักวิชาการศึกษา นโยบายหรือมาตรฐานกฎระเบียบไม่ตัดสินค่าตามอารมณ์ของตัวเอง เพื่อรักษาแนวทางที่ถูกต้องไว้อย่าง มั่นคง คุณสมบัติทางด้านจิตใจเหล่านี้มีมาช้านาน เป็นเครื่องมือการจัดการในชีวิโลกตะวันออกที่น่าสนใจ ที่ทำให้คนมีความรู้สึก ความคิดความเชื่อที่เหมาะสมกับการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยม สู่การเป็นองค์กรคุณภาพและดำรงอยู่ได้อย่างยั่งยืน^{๑๗๒}

^{๑๗๑} วิชัย รัตนศิริวนิชย์, พรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานในองค์กร, หน้า ๑๕.

^{๑๗๒} ศุภชัย เมืองรักษ์, พรหมวิหาร ๔ กับการจัดการองค์กรของกรมราชทัณฑ์สิงคโปร์, บทความ, Productivity World January - February 2008, หน้า ๒๐.

(๔) หลักพรหมวิหาร ๔ เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้ผู้ปกครอง

ผู้ปกครองซึ่งถือว่าเป็นผู้มีอิทธิพลต่อบุคลากรทุกคนในองค์กรหรือในหน่วยงาน ได้ดำเนินการในการบริหารจัดการทั้ง ๓ ด้าน คือ ด้านการดำเนินชีวิตส่วนตัว (การครองตน) การปกครองคน (การครองคน) และการควบคุมดำเนินการบริหารงาน (การครองงาน) ให้เกิดความสมดุลลงตัวสอดคล้องกันตลอดจนให้เกิดการบริหารจัดการ และบริหารงาน คือ การบริหารตนเอง การบริหารคน และการบริหารงานตามหลักการบริหารงานในทางทฤษฎีทางการบริหาร กระบวนการในการบริหารงานต่างๆ เข้าด้วยกันอย่างสมบูรณ์ จะมีผลทำให้เกิดความรัก ความสามัคคีในหมู่คณะ เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นผลดีกับองค์กร หน่วยงาน ตลอดจนประเทศชาติ และผู้ที่ได้รับประโยชน์มากที่สุด คือ ประชาชนในการงาน และสังคมจะมีความสุขที่มีผู้ปกครอง ผู้นำ หรือผู้บริหารที่มีคุณธรรม-จริยธรรมเป็นที่ตั้งในการบริหารงานอย่างแท้จริง^{๑๗๓}

ตารางที่ ๒.๒๒ แสดงคุณประโยชน์ของพรหมวิหาร ๔

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
วิชัย รัตนศิริวิชัย (๒๕๕๗)	ธรรมะสำหรับ “ผู้บริหาร” ๑. มีจิตใจที่มีเมตตาและกรุณาให้เกิดความสุขในการทำงานจัดสภาพสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ๒. มีมุกตาจิตที่ย่อมยินดีกับชีวิตความเป็นอยู่ในสถานประกอบการที่ดี ๓. มีอุเบกขา คือ พยายามที่จะทำทุกวิถีทางให้บุคลากรไม่ได้รับอันตราย และปฏิบัติตามมาตรการความปลอดภัยให้ได้ในที่สุด ธรรมะสำหรับสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง”หัวหน้า” กับ”ลูกน้อง” ๑. หัวหน้า คือ ผู้สร้างสรรค์ แก้ปัญหา และ รับผิดชอบงาน ๒. ลูกน้อง” เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัว ที่หัวหน้าต้องมีเมตตาให้มีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ ๓. การทำงานที่ดีจะประกอบด้วย ๓ H คือ: - - Head คือ คิดปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น - Hand คือ ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ได้คิดไว้

^{๑๗๓} วชิรวัชร งามละม่อม,พรหมวิหาร ๔ หลักธรรมสำหรับผู้ปกครอง, บทความ, สถาบันวิชาการ TRDM. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://www.thaivijai.com/files/documents/\[๑๒ กันยายน ๒๕๕๗\]](http://www.thaivijai.com/files/documents/[๑๒ กันยายน ๒๕๕๗])

ตารางที่ ๒.๒๒ แสดงคุณประโยชน์ของพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
	- Heart คือ ทำงานด้วยหัวใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ต้องหล่อเลี้ยงด้วยความรัก คือ รักงานที่ทำ และรักที่
ศุภชัย เมืองรักษ์(2008, p.20)	เป็นหลักธรรมในการจัดการในองค์กร ๑. หลักเมตตาต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๒. หลักกรุณามีความต้องการช่วยเหลือผู้ที่ลำบากทุกข์ยากได้รับสิ่งที่ต้องการประสพกับความสุขความพอใจ ๓. หลักมูทิตามีความยินดีชื่นชมในความเพียรความสำเร็จของผู้อื่นอย่างจริงใจทั้งความสำเร็จของบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร ๔. หลักอุเบกขา คือ รู้จักวางใจเป็นกลางต่อการกระทำของบุคคล ยึดหลักวิชาการทิศทางนโยบายหรือมาตรฐานกฎระเบียบไม่ตัดสินค่าตามอารมณ์ของตัวเอง
วชิรวัชร งามละม่อม (๒๕๕๗)	แนวทางในการประพฤติปฏิบัติให้ผู้ปกครอง การบริหารจัดการทั้ง ๓ ด้านให้เกิดความสมดุลลงตัวสอดคล้องกัน คือ ๑.ด้านการดำเนินชีวิตส่วนตัว (การครองตน) ๒.การปกครองคน (การครองคน) ๓. การควบคุมดำเนินการบริหารงาน (การครองงาน)

๒.๗.๓ แนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหัตถ์ ๔ ในการจ้างงาน

การถึงรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม นอกจากจะศึกษาแนวคิดทฤษฎีของประเทศตะวันตก ของนักวิชาการหลายท่านแล้ว ผู้วิจัยยังได้นำหลักธรรมที่สร้างเสริมการอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุขของการคนในสังคม คือ หลักสังคหัตถ์ ๔ มาประกอบการวิจัย ซึ่งพระผู้มีพระภาคเจ้าได้ทรงตรัสไว้ในพระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๑ ว่า

“ภิกษุทั้งหลาย สังคหัตถ์ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการนี้มีอะไรบ้าง คือ

๑. ทาน (การให้)
๒. เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก)
๓. อตถจริยา (การประพฤติประโยชน์)

๔. สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ)

ภิกษุทั้งหลาย สังคหวัตถุ ๔ ประการนี้แลทวน เปยยวัชชะ อรรถจริยาในโลกนี้และสมานัตตตาในธรรมนั้นๆตามสมควรสังคหธรรมเหล่านี้แลช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิมสลักที่ยึดคุมรถซึ่งแล่นไปได้ฉะนั้นถ้าไม่มีธรรมเหล่านี้ มารดาหรือบิดาก็ไม่พึงได้การนับถือหรือการบูชาเพราะบุตรเป็นเหตุ แต่เพราะบัณฑิตเล็งเห็นความสำคัญของสังคหธรรมเหล่านี้ ฉะนั้น บัณฑิตเหล่านั้นจึงถึงความเป็นใหญ่และเป็นผู้นำสรรรเสริฐ^{๑๗๔}

ความหมายของสังคหวัตถุ ๔ คือหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานหมู่ชนไว้ให้มีความสามัคคีกันประกอบด้วย

๑. ทาน ให้ปัน คือ ความเอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน หรือ ทรัพย์สิน สิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจและศิลปวิทยา

๒. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจง แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ชักจูงในทางที่ตรงหรือแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจดี สมานสามัคคี เกิดไมตรีทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

๓. อรรถจริยา ทำประโยชน์แก่กัน คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกายและชวนชววยช่วยเหลือกิจการต่างๆบำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

๔. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลายให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอกับต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์ คือ ร่วมสุข ร่วมทุกข์ ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน^{๑๗๕}

สังคหวัตถุ ๔ ยังหมายถึง ข้อปฏิบัติสำหรับการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน

๑) ทาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แบ่งปัน มีน้ำใจต่อกันและกัน ได้แก่การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การแบ่งปันความสุขให้แก่กันและกัน ทั้งที่เป็นวัตถุสิ่งของ และแบ่งปันน้ำใจบุคคลในครอบครัว ไม่ตระหนี่ถี่เหนียวใช้สอยหรือบริโภคสิ่งของแต่เพียงผู้เดียว

^{๑๗๔} วจ.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๓๒, ๒๕๖/๕๐-๕๑, ๓๗/๓.

^{๑๗๕} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), **ธรรมบุญชีวิต**, พิมพ์ครั้งที่ ๘๒,(กรุงเทพมหานคร บริษัทพิมพ์สวย จำกัด ๒๕๕๐.), หน้า ๒๕.

๒) ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำสุภาพ อ่อนโยน พูดด้วยจิตที่ปรารถนา รู้จักกาลเวลาในการพูดอย่างเหมาะสม และรู้จักการใช้คำพูด ไม่ใช่วาจาหักล้างเชือดเฉือนจิตใจของผู้อื่น หรือวาจาที่เป็นคำหยาบคาย กระทบกระเทือน ดุด่าเสียดสี อันจะก่อให้เกิดการขัดใจกันในครอบครัวได้

๓) อตถจริยา การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ได้แก่ การสงเคราะห์เกื้อกูลกันของบุคคลในครอบครัว เช่น การช่วยเหลือการงาน แบ่งเบาภาระของกันและกัน

๔) สมานัตตตา การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาท หน้าที่ของตน โดยวางตนเสมอต้นเสมอปลาย สามารถเข้ากับผู้อื่นได้^{๑๗๖}

สังคหวัตถุ ๔ คือ สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน ๔ ประการ

ทาน คือ การแบ่งปันวัตถุสิ่งของ รวมถึงอุปกรณ์ในการทำงานหรือเอกสารที่ใช้ในการทำงาน มีการให้และรับ (Give and Take)

ปิยวาจา คือ การแบ่งปันคำพูดดี ๆ คำพูดที่ไพเราะ พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ พูดให้กำลังใจกัน

อตถจริยา คือ การแบ่งปันความรู้ การให้ความช่วยเหลือในสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น การแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ที่เป็นความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคน (Tacit Knowledge) เป็นสิ่งที่ทำได้ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดเจน (Explicit Knowledge)^{๑๗๗}

การบริหารคนโดยใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ ในมุมมองที่ว่า การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่างหนึ่ง คือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้วางใจ เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ คงได้ยินได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไป เรื่อง สังคหวัตถุ

- การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- การพูดจาไพเราะ
- การบำเพ็ญประโยชน์

^{๑๗๖} พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย (แก้ววงศ์น้อย), “แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบันครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๑๑๙.

^{๑๗๗} อรศิริ เกตุศรีพงษ์, “สังคหวัตถุ ๔ : วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการจัดการความรู้”, วารสาร Productivity World เพื่อการเพิ่มผลผลิต ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๖๘ (พฤษภาคม - มิถุนายน ๒๕๕๐): ๔๓ - ๔๖.

- การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือ เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนายหรือเรียกว่าความมั่งคั่งในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องหน่วงเหนี่ยวให้เกิดความร่วมมือกันได้^{๑๗๘}

การกล่าวถึง สังคหวัตถุ ๔ นี้ พระพุทธเจ้าทรงอุปมาเหมือนกับพาหนะที่จะนำคนไปสู่ความสุข ความเจริญในโลก เพราะสังคมของมนุษย์เราจำเป็นต้องอิงอาศัยธรรมะทั้งสี่ประการนี้ ทรงชี้อีกมุมที่ตรงกันข้ามว่า ถ้าหากว่าสังคมปราศจากเสียซึ่งธรรมะทั้งสี่ประการแล้ว แม้มารดา บิดา ก็จะไม่ได้รับการนับถือบูชาจากบุตรธิดา โลกจะอยู่ไม่ได้เลย จึงเรียกว่าธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์ การสงเคราะห์ก็มีอยู่ ๒ ฝ่าย คืออามิสสังคหะ คือ สงเคราะห์ด้วยวัตถุสิ่งของธัมมสังคหะ คือ สงเคราะห์โดยธรรม ถ้าเรามองในแง่ของคนที่ไม่แสวงหาที่พึ่ง สิ่งนี้ก็เป็นสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของคน เช่น ต้องการความรักและได้รับความรักความอบอุ่น ความปลอดภัย ต้องการที่พึ่งพำนักอาศัย ต้องการพักผ่อนหย่อนใจ หรือว่าต้องการร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กัน เป็นต้น ก็ต้องมีธรรมะ เป็นเครื่องยึดเหนี่ยว หลักที่จะให้เกิดการยึดเหนี่ยวทางใจกันขึ้น มาสรุปรวมอยู่ที่สังคหวัตถุแม้แต่นวาคิด การแสวงหาเครื่องรางของขลังที่ชาวบ้านเขาแสวงหากัน แนวของพระเครื่องนั้น คือ เมตตามหานิยม คงกระพันชาตรี แคล้วคลาด ธรรมะทั้งสี่ประการมีลักษณะก่อให้เกิดเป็นเมตตามหานิยม คงกระพันชาตรี และแคล้วคลาดจากภัยอันตรายทั้งหลายได้^{๑๗๙}

สรุปได้ว่า สังคหวัตถุ ๔ คือ หลักธรรมอันเป็นเครื่องจรจองสังคม เป็นหลักธรรมที่สร้างความสมานมีความเอื้อเพื่อเกื้อกูลกัน สร้าง และมิตรที่ดีต่อกันโดยเชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคม ซึ่งประกอบด้วย ทาน ปิยวาจา อตถจริยา และสมานัตตตาทาน คือ การให้ การแบ่งปัน การให้ในที่นี้เป็นการให้ใน ๒ ลักษณะ คือ ให้เพื่อการสงเคราะห์ และการให้เพื่อตอบแทน หรือแลกเปลี่ยนการให้เพื่อการสงเคราะห์เป็นการช่วยเหลือที่ไม่หวังผลตอบแทนใด ๆ จากผู้รับโดยมีเจตนาให้เขาเหล่านั้นได้รับสิ่งที่ดี และเป็นประโยชน์ส่วนการให้เพื่อตอบแทนกัน ดังนั้น การที่นายจ้างและลูกจ้างนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการจ้างงาน จึงเป็นการเอื้อเพื่อแบ่งปันกัน โดยเป็นทั้งผู้ให้และผู้รับต่างตอบแทนซึ่งกันและกัน

^{๑๗๘} พุทธศาสนิกชน, **บริหารธุรกิจแบบพุทธ**, (กรุงเทพมหานคร : อตัมมโย, มปป.), หน้า ๑๕.

^{๑๗๙} พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาโณ), **ธรรมปริทรรศน์**, พิมพ์ครั้งที่ ๔, (กรุงเทพมหานคร: มหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๒๖๒.

ตารางที่ ๒.๒๓ แสดงแนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการจ้างงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
อง.จตุกก.(ไทย) ๒๑/๓๒, ๒๕๖/ ๕๐-๕๑, ๓๗๓.	สังคหวัตถุ (ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว) ๔ ประการ คือ ๑. ทาน (การให้) ๒. เปยยวัชชะ (วาจาเป็นที่รัก) ๓. อัตถจริยา (การประพฤติประโยชน์) ๔. สมานัตตตา (การวางตนสม่ำเสมอ) เป็นธรรมช่วยอุ้มชูโลก
พระพรหมคุณาภรณ์(ป.อ. ปยุตฺโต) (๒๕๕๐, หน้า ๒๕)	๑. ทาน ให้ปัน คือสงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทุน ตลอดจนให้ความรู้ ๒. ปิยวาจา พูดอย่างรักกัน คือ กล่าวคำสุภาพแนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์ มีเหตุผล เป็นหลักฐาน ๓. อุตถจริยา ทำประโยชน์แก่กัน คือ ช่วยเหลือด้วยร่างกายและแก้ไขปัญหา ๔. สมานัตตตา เอาตัวเข้าสมาน คือ ทำตัวให้เข้ากับเขาได้ ไม่เอาเปรียบและเสมอในสุขทุกข์
พระมหาบุญเพียร ปุณฺณวิริโย (แก้ววงศ์น้อย)(๒๕๔๔, หน้า ๑๑๙)	สังคหวัตถุ ๔ ข้อปฏิบัติสำหรับการสงเคราะห์แก่กัน ๑. ทาน การเอื้อเฟื้อ แบ่งปัน มีน้ำใจต่อกัน ๒. ปิยวาจา การพูดจาสุภาพ พูดด้วยจิตที่รู้จักเวลาเหมาะสม ๓. อุตถจริยา การช่วยเหลือ บำเพ็ญประโยชน์ต่อผู้อื่น ๔. สมานัตตตา การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาทหน้าที่ของตน
อรศิริ เกตุศรีพงษ์(๒๕๔๓, หน้า ๔๓-๔๖)	สังคหวัตถุ ๔ คือ สิ่งที่เป็นเครื่องสงเคราะห์และยึดเหนี่ยวน้ำใจซึ่งกันและกัน ๔ ประการ ทาน คือ การแบ่งปันวัตถุสิ่งของในการทำงาน มีการให้และรับ ปิยวาจา คือ การแบ่งปันคำพูดดี ๆ เป็นประโยชน์ ให้กำลังใจกัน อุตถจริยา คือ การแบ่งปันความรู้ที่ฝังอยู่ในตัวคนเป็นสิ่งที่ทำได้ ยากกว่าการแบ่งปันความรู้ที่ชัดแจ้ง

ตารางที่ ๒.๒๓ แสดงแนวคิดเกี่ยวกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ในการจ้างงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พุทธทาสภิกขุ(มปป., หน้า ๑๕.)	เป็นธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ - การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ - การพูดจาไพเราะ - การบำเพ็ญประโยชน์ - การทำตัวให้เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย
พระเทพดิลก (ระแบบ ฐิตญาณโณ) (๒๕๔๔, หน้า๒๖๒)	ธรรมเป็นเครื่องสงเคราะห์ ๒ ฝ่าย คืออามิสสังคหะ คือ สงเคราะห์ด้วยวัตถุสิ่งของ และ ธัมมสังคหะ คือ สงเคราะห์โดยธรรม ถ้าเรามอง

๒.๗.๔ หลักทศ ๖ กับการจ้างงาน

ทศ ๖ เป็นหลักธรรมที่แสดงถึงความสัมพันธ์เกี่ยวข้องของบุคคลในสังคม เปรียบเสมือนทศที่อยู่รอบตัวเรา ๖ ทศ ดังนี้

๑) ความหมาย ทศ ๖

จากพระไตรปิฎก เล่มที่ ๑๑ พระสุตตันตปิฎก เล่มที่ ๓ ทีฆนิกาย ปาฎิกวรรค

พระพุทธเจ้าได้ตรัสไว้ว่า

“ดูกรคฤหบดีบุตร กौरยสาวกเป็นผู้ปกปิดทศทั้ง ๖ อย่างไร ท่านพึงทราบทศ ๖ เหล่านี้ คือ พึงทราบมารดาบิดาเป็นทศเบื้องหน้า อาจารย์เป็นทศเบื้องขวา บุตรและภรรยาเป็นทศเบื้องหลัง มิตรและอำมาตย์เป็นทศเบื้องซ้าย ทาสและกรรมกรเป็นทศเบื้องต่ำ สมณพราหมณ์เป็นทศเบื้องบน ฯ”^{๑๘๐}

ทศ ๖ หมายถึง บุคคลประเภทต่างๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม ดุจทศที่อยู่รอบตัว ๖ ทศ คือ

๑. ปุรัตถิมทศ (ทศเบื้องหน้า) คือ ทศตะวันออก ได้แก่ มารดาบิดา
๒. ทักขินทศ (ทศเบื้องขวา) คือ ทศใต้ ได้แก่ ครูอาจารย์
๓. ปัจฉิมทศ (ทศเบื้องหลัง ทศตะวันตก) ได้แก่ บุตรภรรยา

^{๑๘๐} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๑๙๘-๒๐๔/๒๐๒-๒๐๖.

๔. อุตตรทิศ (ทิศเบื้องซ้าย ทิศเหนือ) ได้แก่ มิตรสหาย
๕. เหนือทิศ (ทิศเบื้องล่าง) ได้แก่ คนรับใช้และคนงาน
๖. อุปริมทิศ (ทิศเบื้องบน) ได้แก่ สมณพราหมณ์^{๑๘๑}

ทิศ ๖ เปรียบคนทั้งหลายที่อยู่ในฐานะที่ต่างกัน เสมือนเป็นทิศน้อยใหญ่ที่อยู่ล้อมรอบ ซึ่งเราต้องปฏิบัติให้ถูกต้องจึงจะมีชีวิตอยู่ด้วยดีมีความสุขความเจริญ การไหว้ทิศเป็นการปฏิบัติโดยถูกต้องต่อบุคคลเหล่านั้น การบัญญัติเรื่องทิศนี้บัญญัติโดยเอาดวงอาทิตย์ขึ้นเป็นหลัก โดยถือว่าทิศเบื้องหน้าเป็นทิศตะวันออก เป็นเบื้องต้น ได้แก่

๑. ปุรัตถิมทิศ (ทิศเบื้องหน้า) คือ ทิศตะวันออก ได้แก่ มารดาบิดา เพราะเป็นผู้มีอุปการะแก่เรามาก่อน

ก. บุตรธิดาพึงบำรุงมารดาบิดา ผู้เป็นทิศเบื้องหน้า ดังนี้ ๑) ท่านเลี้ยงเรามาแล้ว เลี้ยงท่านตอบ ๒) ช่วยทำการงานของท่าน ๓) ดำรงวงศ์สกุล) ประพฤติตนให้เหมาะสมกับความ เป็นทายาท ๕) เมื่อท่านล่วงลับไปแล้ว ทำบุญอุทิศให้ท่าน

ข. บิดามารดาอย่ามอมหวนเคราะห์บุตรธิดา ดังนี้ ๑) ห้ามปรามจากความชั่ว ๒) ให้ตั้งอยู่ในความดี ๓) ให้ศึกษาศิลปวิทยา ๔) หาคู่ครองที่สมควรให้ ๕) มอบทรัพย์สมบัติให้ในโอกาสอันสมควร

๒. ทักขิณทิศ (ทิศเบื้องขวา) คือ ทิศใต้ ได้แก่ ครูอาจารย์ เพราะเป็น ทักขิณยบุคคล ควรแก่การบูชาคุณ

ก. ศิษย์พึงบำรุงครูอาจารย์ ผู้เป็นทิศเบื้องขวา ดังนี้ ๑) ลูกต้อนรับ ๒) เข้าไปหา (เพื่อบำรุง คอยรับใช้ ปรีक्षा และรับคำแนะนำ เป็นต้น ๓) ใฝ่ใจเรียน (คือ มีใจรัก เรียนด้วยศรัทธา และ รู้จักฟังให้เกิดปัญญา ๔) ประณิบัติ ช่วยบริการ ๕) เรียนศิลปวิทยาโดยเคารพ (คือ เอาจริงเอาจัง ถือเป็นกิจสำคัญ)

ข. ครูอาจารย์อย่ามอมหวนเคราะห์ศิษย์ ดังนี้ ๑) ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี ๒) สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง ๓) สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง ๔) ยกย่องให้ปรากฏในหมู่คณะ ๕) สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ (สอนฝึกให้รู้จักเลี้ยงตัวรักษาตนในอันที่จะดำเนินชีวิตต่อไปด้วยดี)

^{๑๘๑} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมฉบับประมวลศัพท์ (ชำระเพิ่มเติมช่วงที่ ๑), พิมพ์ครั้งที่ ๑๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๑๓๒-๑๓๓.

๓. ปัจฉิมทิศ (ทิศเบื้องหลัง ทิศตะวันตก) ได้แก่ บุตรภรรยา เพราะติดตามเป็นกำลังสนับสนุนอยู่ข้างหลัง

ก.สามีบำรุงภรรยา ผู้เป็นทิศเบื้องหลัง ดังนี้ ๑) ยกย่องให้เกียรติสมกับฐานะที่เป็นภรรยา ๒) ไม่ดูหมิ่น ๓) ไม่นอกใจ ๔) มอบความเป็นใหญ่ในงานบ้านให้ ๕) หาเครื่องประดับมาให้ เป็นของขวัญตามโอกาส

ข. ภรรยาย่อมอนุเคราะห์สามี ดังนี้ ๑) จัดงานบ้านให้เรียบร้อย ๒) สงเคราะห์ญาติมิตรทั้งสองฝ่ายด้วยดี ๓) ไม่นอกใจ ๔) รักษาทรัพย์สมบัติที่หามาได้ ๕) ขยันไม่เกียจคร้านในงานทั้งปวง

๔. อุตตรทิศ (ทิศเบื้องซ้าย ทิศเหนือ) ได้แก่ มิตรสหาย เพราะเป็นผู้ช่วยให้ข้ามพ้นอุปสรรคภัยอันตราย และเป็นกำลังสนับสนุน ให้บรรลุความสำเร็จ

ก. บุคคลพึงบำรุงมิตรสหาย ผู้เป็นทิศเบื้องซ้าย ดังนี้ ๑) เพื่อแบ่งปัน ๒) พุดจาไม่ว่าใจ ๓) ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ๔) มีตนเสมอ ร่วมสุขร่วมทุกข์กัน ๕) ซื่อสัตย์จริงใจต่อกัน

ข. มิตรสหายย่อมอนุเคราะห์ตอบ ดังนี้ ๑) เมื่อเพื่อนประมาท ช่วยรักษาป้องกัน ๒) เมื่อเพื่อนประมาท ช่วยรักษาทรัพย์สมบัติของเพื่อน ๓) ในคราวมีภัย เป็นที่พึ่งได้ ๔) ไม่ละทิ้งในยามทุกข์ยาก ๕) นับถือตลอดถึงวงศ์ญาติของมิตร

๕. เหนือทิศ (ทิศเบื้องล่าง) ได้แก่ คนรับใช้และคนงาน เพราะเป็นผู้ช่วยทำการงานต่างๆ เป็นฐานกำลังให้

ก. นายพึงบำรุงคนรับใช้และคนงาน ผู้เป็นทิศเบื้องล่าง ดังนี้ ๑) จัดการงานให้ทำตามความเหมาะสมกับกำลังความสามารถ ๒) ให้ค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งานและความเป็นอยู่ ๓) จัดสวัสดิการดี มีช่วยรักษาพยาบาลให้ยามเจ็บไข้ เป็นต้น ๔) ได้ของแปลกๆ พิเศษมา ก็แบ่งปันให้ ๕) ให้มีวันหยุดและพักผ่อนหย่อนใจตามโอกาสอันควร

ข. คนรับใช้และคนงานย่อมอนุเคราะห์นาย ดังนี้ ๑) เริ่มทำการงานก่อนนาย ๒) เลิกงานทีหลังนาย ๓) ถือเอาแต่ของที่นายให้ ๔) ทำการงานให้เรียบร้อยและดียิ่งขึ้น ๕) นำเกียรติคุณของนายไปเผยแพร่

๖. อุปริมทิศ (ทิศเบื้องบน ได้แก่ สมณพราหมณ์) คือ พระสงฆ์ เพราะเป็นผู้สูงด้วยคุณธรรม และเป็นผู้นำทางจิตใจ

ก. คฤหัสถ์ย่อมบำรุงพระสงฆ์ ผู้เป็นทิศเบื้องบน ดังนี้ ๑) จะทำสิ่งใด ก็ทำด้วยเมตตา ๒) จะพูดสิ่งใด ก็พูดด้วยเมตตา ๓) จะคิดสิ่งใด ก็คิดด้วยเมตตา ๔) ต้อนรับด้วยความเต็มใจ ๕) อุปถัมภ์ด้วยปัจจัย ๔

ข. พระสงฆ์ย่อมอนุเคราะห์คฤหัสถ์ ดังนี้ ๑) ห้ามปรามจากความชั่ว ๒) ให้ตั้งอยู่ในความดี ๓) อนุเคราะห์ด้วยความปรารถนาดี ๔) ให้ได้ฟังสิ่งที่ยังไม่เคยฟัง ๕) ทำสิ่งที่เคยฟังแล้วให้แจ่มแจ้ง ๖) บอกทางสวรรค์ คือทางชีวิตที่มีความสุขความเจริญให้

ผู้ปฏิบัติดังกล่าวนี้ชื่อว่า ปกปักษ์รักษาทั่วทุกทิศให้เป็นแดนเกษมสุขปลอดภัย^{๑๘๒}

๒) เภฏฐิมทิส (ทิศเบื้องล่าง) ความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงาน

สำหรับการจ้างงาน เป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่เกี่ยวข้องในทิศที่เภฏฐิมทิส คือ ทิศเบื้องต่ำ บ่าว ตรงกับภาษาบาลีว่า เภฏฐิมทิส พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้ให้ความหมายเป็นภาษาอังกฤษ ดังนี้ Servants and Workmen as the Nadir จากคำว่า “บ่าว” หมายถึง คนใช้, บ่าวไพร่ หมายถึง ข้าทาส บริวาร^{๑๘๓} “คนใช้” หมายถึง คนที่มีหน้าที่คอยรับใช้ , ลูกจ้างที่รับใช้ทำงานบ้าน “คนสวน” หมายถึง ลูกจ้างที่มีหน้าที่ดูแลรักษาต้นไม้ , ลูกจ้างทำสวน^{๑๘๔} ทาส , ทาส (ทาด, ทาดสะ) ผู้ที่อุทิศตนแกสิ่งที่ไม่เลื่อมใสศรัทธาเช่น ผู้ที่ขายตัวเป็นคนรับใช้หรือที่นายใช้เงินไถ่ค่าตัวมา “ทาสี” หมายถึง ทาสผู้หญิง^{๑๘๕} “กรรมกร” หมายถึง คนงาน, ลูกจ้างที่ไ้แรงงาน^{๑๘๖} “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้รับจ้างทำการงาน , ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร^{๑๘๗} และ ทาส หมายถึง ผู้ที่อุทิศตนแก่

^{๑๘๒} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), **หลักสูตรอารยชน**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๑๖-๑๙.

^{๑๘๓} ราชบัณฑิตยสถาน, **พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช ๒๕๔๒**, (กรุงเทพมหานคร: บริษัทนานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์ จำกัด, ๒๕๔๖), หน้า ๖๒๕.

^{๑๘๔} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๑๖.

^{๑๘๕} อ้างแล้ว, หน้า ๕๒๖.

^{๑๘๖} อ้างแล้ว, หน้า ๑๖.

^{๑๘๗} อ้างแล้ว, หน้า ๑๐๒๒.

สิ่งที่เลื่อมใสศรัทธา, ผู้ที่ยอมตนให้ตกอยู่ในอำนาจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง: บาวทั่วไป, ผู้ที่ขายตัวหรือถูกบังคับ
เป็นคนรับใช้^{๑๘๘}

๓) ความหมายของนาย,บาวทางพระพุทธศาสนาเถรวาท

พระพุทธศาสนาเถรวาท ได้กล่าวถึง นาย , นายก เป็นเจ้า ,เป็นใหญ่ ,เป็นหัวหน้า,
เป็นประธาน ,ผู้นำ,ผู้นำไป^{๑๘๙}นายิกา หญิงผู้นำ, หญิงผู้เป็นหัวหน้า ^{๑๙๐}ทาสีทาส ,ทาสหญิงและทาส
ชาย^{๑๙๑}

หน้าที่ของนายที่มีต่อบาวและหน้าที่ของบาวที่มีต่อนายตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้
กำหนดหน้าที่ของนาย,นายจาง, ผู้จัดการพึงสงเคราะห์ อนุเคราะห์ กรรมกร คนงาน พนักงาน ลูกจ้าง ผู้
เป็นทิศเบื้องกลางโดยหน้าที่ ๕ ประการ คือ

๑. จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง
๒. ให้อาหารและค่าจ้าง
๓. ดูแลรักษายามเจ็บป่วย
๔. ให้อาหารที่มีรสแปลก
๕. ใหหยุดตามโอกาส

ทาส กรรมกรคนงาน คนรับใช้ พนักงาน ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ที่เปรียบเสมือนเป็นทิศ เบื้องกลาง
ให้ปฏิบัติต่อนาย เจ้านาย ผู้ที่ทำหน้าที่สูงกว่าตามสายงาน เช่น รองผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้บังคับบัญชา
ให้ปฏิบัติ ๕ ประการ ดังนี้

๑. ขึ้นทำการงานก่อนนาย
๒. เลิกการงานทีหลังนาย
๓. ถือเอาแต่ของที่นายให้
๔. ทำการงานให้ดีขึ้น

^{๑๘๘} เปลื้อง ณ นคร, ปทานุกรมนักเรียน ฉบับปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพมหานคร: บริษัท โรงพิมพ์ไทย
วัฒนาพานิช จำกัด, ๒๕๓๙), หน้า ๑๔๔.

^{๑๘๙} ประยุทธ์ หลงสมบุญ,พันธุ์, พจนานุกรม มคอ-ไทย, (กรุงเทพมหานคร: อาทรการพิมพ์, ๒๕๔๐), หน้า
๓๘๒.

^{๑๙๐} เรื่องเดียวกัน , หน้า ๓๘๒.

^{๑๙๑} อ้างแล้ว, หน้า ๓๓๖.

๕. นำคุณของนายไปสรรเสริญ^{๑๔๒}

๔) ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างต่อลูกจ้างในการจ้างงาน มีดังนี้

๑. รู้จักควบคุมตนเองในด้านต่างๆ คือ ๑) ไม่โมโหจนเฉียว ๒) ไม่หลงอำนาจ ๓) ไม่หลงตัววาทะของคนอื่น ๔) ไม่ตัดสินใจเวลาโกรธ ๕) ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

๒. รู้จักส่งเสริมกำลังใจ ดังนี้ ๑) ถ้าเขาเสียใจไม่นานนักเขาอาจจะหาย แต่ถ้าเขาน้อยใจคงต้องใช้เวลานานมากกว่าจะหายได้ ๒) พยายามเอาใจเขามาใส่ใจเรา ๓) แสดงความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชา ๔) ยกย่องเมื่อเขาทำความดี ๕) เอาใจใส่และเห็นใจในความยากลำบากของเขาบ้าง

๓. รู้จักการให้รางวัล เช่น ๑) ให้รางวัลโดยไม่ทำให้รางวัลนั้นเป็นเครื่องทำให้คนอื่น เกลียดชังเขา ๒) หลีกเลี่ยงการขมขู่และขู่เชิญ ให้รางวัลดีกว่าการทำโทษ ๓) ให้รางวัลพอเหมาะ กับผลงานที่ได้ทำสำเร็จ ๔) ใครทำดีให้รางวัลตอบแทน ๕) ให้รางวัลที่เป็นเครื่องแสดงน้ำใจมากกว่าเป็นเครื่องแสดงสินน้ำใจ

๔. รู้จักวิพากษ์วิจารณ์ เช่น ๑) ไม่ตำหนิต่อหน้าผู้อื่น ๒) หลีกเลี่ยงการตำหนิอันเกิดจากสาเหตุสุดวิสัย ๓) ตำหนิอะไรผิดมากกว่าตำหนิว่าใครผิด ๔) ก่อนจะตำหนิให้ฟังความคิดเห็นของเขาก่อน ๕) วิจารณ์หรือตำหนิด้วยอาการสุภาพ ไม่ตำหนิเวลาโกรธ

๕. รู้จักฟัง เช่น ๑) พยายามฟังให้มาก ๒) พูดเท่าที่จำเป็น ๓) แสดงความเอาใจใส่และตั้งใจเวลาฟัง ๔) ฟังเพื่อหาข้อยุติมิใช่ฟังเพื่อขัดแย้งหรือจับผิด ๕) ฟังให้ตลอดอย่าขัดจังหวะเมื่อไม่จำเป็น^{๑๔๓}

๕) ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง ต่อนายจ้างในการจ้างงาน มีดังต่อไปนี้

๑. เรียนรู้นิสัยของนายจ้าง

๒. ทำงานให้ดีหลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ

๓. ทำงานทำให้ความคิดของนายจ้างเกิดผล

๔. ให้ความเคารพยกย่องผู้นายจ้างตามฐานะ

๕. ออกรายงานเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน

^{๑๔๒} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕

^{๑๔๓} ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕.

๖. อยารบกวนนายจ้างในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ
๗. เขาหานายจ้างให้เหมาะสมกับโอกาสอันควร
๘. ไม่นินทานายลับหลัง
๙. แสดงความขอบคุณ เมื่อนายจ้างปฏิบัติต่อเรา
๑๐. สรรเสริญคุณความดีของนายจ้างในโอกาสอันควร
๑๑. อยาบจนถึงความยากลำบากต่อนายจ้าง
๑๒. ลองประเมินตนเองดูบ้าง ^{๑๙๔}

สรุปได้ว่า หลักธรรมทศ ๖ ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ของบุคคลบุคคลประเภทต่างๆ ที่เราต้องเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ทางสังคม ดุจทศที่อยู่รอบตัว ๖ ทศ คือ ปุรัตถิมทศ (ทศเบื้องหน้า) คือ ทศตะวันออก ได้แก่ มารดาบิดา ทักขินทศ (ทศเบื้องขวา) คือ ทศใต้ ได้แก่ ครูอาจารย์ ปัจฉิมทศ (ทศเบื้องหลัง ทศตะวันตก) ได้แก่ บุตรภรรยา อุตตรทศ (ทศเบื้องซ้าย ทศเหนือ) ได้แก่ มิตรสหายอุปริมทศ (ทศเบื้องบน) ได้แก่ สมณพราหมณ์ สำหรับที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน คือ ทศที่ ๕ เภฏฐิมทศ (ทศเบื้องล่าง) ในที่นี้หมายถึง กรรมกร”ซึ่งหมายถึง คนงาน, ลูกจ้างที่ไร้แรงงาน ตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้กำหนดหน้าที่ของนายจ้างคือ จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง ให้อาหารและค่าจ้าง ดูแลรักษายามเจ็บป่วย ให้อาหารที่มีรสแปลก ให้หยุดตามโอกาส และลูกจ้างควรปฏิบัติต่อนายจ้าง คือ ขึ้นทำการงานก่อนนายเลิกการงานทีหลังนาย ถือเอาแต่ของที่นายให้ ทำการงานให้ดีขึ้น คุณของนายไปสรรเสริญ

ตารางที่ ๒.๒๔ แสดงหลักทศ ๖ กกับการจ้างงาน

นักวิจัย/นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ที.ปา. ๑๑/๑๙๘-๒๐๔/๒๐๒-๒๐๖.	พระพุทธเจ้าตรัสว่า ๑.มารดาบิดาว่าเป็นทศเบื้องหน้า ๒.อาจารย์เป็นทศเบื้องขวา ๓.บุตรและภรรยาเป็นทศเบื้องหลัง ๔.มิตรและอำมาตย์เป็นทศ ๕.เบื้องซ้ายทาสและกรรมกรเป็นทศเบื้องต่ำ

^{๑๙๔} สุจิตรา พรหมนุชาธิป, มนุษย์สัมพันธ์, (กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น, ๒๕๔๙), หน้า ๑๓๒-๑๓๓.

ตารางที่ ๒.๒๔ แสดงหลักทศ ๖ กับการใช้งาน(ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	๖.สมณพราหมณ์เป็นทศเบื้องต้น ๖
พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต)(๒๕๕๒, หน้า ๑๖-๑๙)	การทำหน้าที่ถูกต้องสมบูรณ์ต่อบุคคลรอบด้านของ บุตรต่อบิดา มารดา ศิษย์ต่อครู อาจารย์ สามีและภรรยา ผู้ร่วมงาน นายจ้าง และลูกจ้าง พระภิกษุสงฆ์ หรือนักบวช
ราชบัณฑิตยสถาน(๒๕๔๖, หน้า ๑๖-๒๐๒๒)	ทศเบื้องต้น บ่าว ตรงกับภาษาบาลีว่า เหมภูมิทศ “บ่าว” หมายถึง คนใช้ บ่าวไพร่ หมายถึง ข้าทาส บริวาร “คนใช้” หมายถึง คนที่มีหน้าที่คอยรับใช้ , ลูกจ้างที่รับใช้ทำงาน บ้าน “คนสวน”หมายถึง ลูกจ้างที่มีหน้าที่ดูแลรักษาต้นไม้, ลูกจ้างทำ สวน ทาส, ทาส (ทาด,ทาดสะ) ผู้ที่อุทิศตนแกสิ่งที่มีลัทธิไสศรัทธา “ทาสี” หมายถึง ทาสผู้หญิง “กรรมกร”หมายถึง คนงาน, ลูกจ้างที่ไ้แรงงาน “ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้รับจ้างทำการงาน, ผู้ซึ่งตกลงทำงาน ให้นายจ้างโดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร
เปลื้อง ณ นคร(๒๕๓๙, หน้า ๑๔๔)	ทาส หมายถึง ผู้ที่อุทิศตนแกสิ่งที่มีลัทธิไสศรัทธา, ผู้ที่ยอมตนให้ ตกอยู่ในอำนาจสิ่งใดสิ่งหนึ่ง: บ่าวทั่วไป, ผู้ที่ขายตัวหรือถูกบังคับ เป็นคนรับใช้
ประยูรค์ หลงสมบูรณ์,พันธุ์ (๒๕๔๐, หน้า ๓๘๒)	พระพุทธรศาสนาเถรวาท ได้กล่าวถึง นาย นายก เปนเจ้า เปนใหญ่ เปนหัวหน้า เปนประธาน ผู้นำ,ผู้นำไป นายนิกา หญิงผู้นำ หญิงผู้เปนหัวหน้า ทาสีทาส ทาสหญิงและทาสชาย
ที.ปา.(ไทย) ๑๑/๒๗๑/๒๑๕	หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาได้ กำหนดหน้าที่นายจ้าง พึงสงเคราะห์ กรรมกร คนงาน ลูกจ้าง ผู้เป็นทศเบื้องต้นโดย หน้าที่ ๕ ประการ คือ

ตารางที่ ๒.๒๔ แสดงหลักทศ ๖ กับการจ้างงาน(ต่อ)

นักวิจัย/นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
	๑. จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง ๒. ให้อาหารและคางจาง ๓. ดูแลรักษายามเจ็บป่วย ๔. ให้อาหารที่มีรสแปลก ๕. ใหหยุดตามโอกาส กรรมกร คนงานให้ปฏิบัติต่อนายจ้าง ๕ ประการ ดังนี้ ๑. ขึ้นทำงานก่อนนาย ๒. เลิกการงานที่หลังนาย ๓. ถือเอาแต่ของที่นายให้ ๔. ทำการงานให้ดีขึ้น ๕. นำคุณของนายไปสรรเสริญ
สุจิตรา พรหมนุชาธิป (๒๕๔๙, หน้า ๑๓๒-๑๓๓)	ความสัมพันธ์ระหว่างลูกจ้าง ต่อนายจ้างในการจ้างงาน มีดังต่อไปนี้ ๑. เรียนรูนิสัยของนายจ้าง ๒. ทำงานให้ดีหลีกเลี่ยงการประจบสอพลอ ๓. ทำงานทำให้ความคิดของนายจ้างเกิดผล ๔. ให้ความเคารพยกย่องผู้เป็นนายจ้างตามฐานะ ๕. อียากอเรื่องกับเพื่อนร่วมงาน ๖. อียารบกวนนายจ้างในเรื่องเล็กๆ น้อยๆ ๗. เขาหานายจ้างให้เหมาะสมกับโอกาสอันควร ๘. ไม่นินทานายลับหลัง ๙. แสดงความขอบคุณ เมื่อนายจ้างปฏิบัติต่อเรา ๑๐. สรรเสริญคุณความดีของนายจ้างในโอกาสอันควร ๑๑. อียาบนถึงความยากลำบากต่อนายจ้าง ๑๒. ลองประเมินตนเองดูบาง

๒.๗.๕ หลักอิทธิบาท ๔ กับการทำงาน

การศึกษาหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่เกี่ยวข้องกับการทำงานนั้น ผู้วิจัยได้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ส่งเสริมด้านการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าได้เป็นอย่างดี หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำสิ่งต่างๆ จิตตะ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน วิมังสา คือ ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอโดยทำในสิ่งที่เราคิดว่าทำแล้วได้ผลดีสามารถช่วยได้ อิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธ

๑) ความหมายหลักอิทธิบาท ๔

จากพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในอังคุตตรนิกาย ทุกนิบาต ได้กล่าวถึง อิทธิบาท ในอิทธิบาทสูตร ดังนี้

อิทธิบาท(คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ) ๔ ภิกษุในพระธรรมวินัยนี้

๑) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยฉันทสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์)

๒) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิริยะสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์)

๓) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยจิตตสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์)

๔) เจริญอิทธิบาทที่ประกอบด้วยวิมังสาสมาธิปธานสังขาร (สมาธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์)^{๑๔๕}

อิทธิบาท ๔ คือ คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ๑) ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น ๓) จิตตะ เอาใจฝึกฝนในสิ่งนั้นไม่วางธุระ ๔) วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาเหตุ^{๑๔๖} อิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ (ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป) วิริยะ (ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดเลย) จิตตะ (ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วย

^{๑๔๕}ที.ป.(ไทย). ๑๑/๓๐๖/๒๗๗.

^{๑๔๖}อภิ.วิภังค.(ไทย)๓๕/๒๙๒

ความคิด เอาจิตฝึกไฟไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ วิมังสา (ความไตร่ตรอง หรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยิ่งหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัตถุประสงค์ วิถีแก้ไขปรับปรุง)^{๑๔๗}การกล่าวถึงอิทธิบาทซึ่งแปลว่าบาทฐานแห่งความสำเร็จหมายถึงสิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ลุถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์ผู้หวังความสำเร็จในสิ่งใดต้องทำตนให้สมบูรณ์ด้วยสิ่งที่เรียกว่าอิทธิบาทซึ่งจำแนกไว้เป็น ๔ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒) วิริยะ ความพากเพียรในสิ่งนั้น ๓) จิตตะ ความเอาใจใส่ฝึกไฟในสิ่งนั้น ๔) วิมังสา ความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ธรรม ๔ อย่างนี้ย่อมเนื่องกันแต่ละอย่างๆ มีหน้าที่เฉพาะของตน^{๑๔๘} อิทธิบาท ๔ จึงเป็นหนึ่งในคุณธรรมที่ควรปลูกฝังให้มีขึ้นในจิตใจและพัฒนาให้เจริญงอกงามจนกลายเป็นโนธรรม เนื่องจากเป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความพากเพียร ๓) จิตตะ ความคิด ๔) วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทบทวน^{๑๔๙}เป็นข้อปฏิบัติแห่งความสำเร็จ ๔ ประการ ได้แก่ ๑) ฉันทะ คือ ความพอใจในงานที่กระทำ ๒) วิริยะ คือ ความเพียร ความขยันในการทำงาน ๓) จิตตะ หมายถึงการหมั่นตรวจตราดูแลใส่ใจในงานของตนเสมอ ๔) วิมังสา หมายถึง การใช้ปัญญาประกอบการงาน

หลักอิทธิบาท ๔ ที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการใช้หลักอิทธิบาท ๔ ในการจ้างงานเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการทำงาน อันมี ๑) ความพึงพอใจใฝ่ใจรักงาน ๒) มีความพากเพียรขยันในการทำงาน ๓) ตั้งใจจดจ่ออยู่กับงาน ๔) การวิเคราะห์ สังเคราะห์ สร้างสรรค์งานให้มีการพัฒนาก้าวหน้า นำไปสู่เป้าหมายร่วมกันของนายจ้างและลูกจ้าง เกิดประโยชน์อันนำไปสู่งานที่มีคุณค่า อันจะทำให้เกิดการพัฒนาทั้งตนเองและสังคมเกิดความสุขและความเจริญยิ่งขึ้นไป

๒) ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ในการจ้างงาน

ในการศึกษาเอกสาร นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของอิทธิบาท ๔ ที่เกี่ยวข้องกับ การจ้างงานไว้หลายท่าน ดังนี้

^{๑๔๗}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, (กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖), หน้า ๑๖๐.

^{๑๔๘}พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑), หน้า ๓๙.

^{๑๔๙}สมพร เทพสิทธา, คุณธรรมและจริยธรรม, (กรุงเทพมหานคร: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๔๒), หน้า ๒๙.

อิทธิบาท ๔ : ทางแห่งความสำเร็จว่า ฉันทะทำให้ใจมาอยู่กับงาน สิ่งที่เราเรียกว่าเป็นสมาธิเมื่อมีสมาธิและใจก็รักงานนั้น ทำงานด้วยใจรัก ใจก็เป็นสุข เพราะฉะนั้น คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ เมื่อทำจิตใจให้เป็นสมาธิแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ ความเป็นเลิศ^{๒๐๐} การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท พระพุทธเจ้าทรงเป็นตัวอย่างของนักวิจัยชั้นยอดของโลกพระองค์ทรงสามารถสร้างปัญญาขึ้นมาใหม่จากเหตุการณ์ที่คนทั้งหลายมองไม่เห็นว่าเป็นทางมาของปัญญาได้อย่างไร หากเราจากพุทธประวัติได้ก็จะพบว่า สาเหตุที่ทำให้พระพุทธเจ้าแต่เมื่อยังเป็นเจ้าชายสิทธัตถะเสด็จออกผนวช ก็เป็นเพราะว่าพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์^{๒๐๑} ผู้บริหารสามารถนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการบริหาร คือ ฉันทะ คือรักในอาชีพการบริหาร วิริยะพากเพียร ค้นหาเทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์ทั้งศิลป์ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย จิตตะ ต้องมีจิตใจแน่วแน่วางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้ได้บังคับบัญชา วิมังสา ใช้สติปัญญาไตร่ตรองด้วยเหตุและผล จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของงาน^{๒๐๒} อีกทั้งเป็นหลักธรรมสำหรับบริหารธุรกิจ เพื่อความสำเร็จในทุกสาขาอาชีพ คือ อิทธิบาท ๔ ประการเป็นหลักธรรมสำคัญสำหรับทุกสาขาอาชีพให้ประสบความสำเร็จในชีวิตการทำงาน เป็นหนทางแห่งความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา^{๒๐๓} ในแนวทางพุทธศาสนาสอนว่าการทำงานใดๆจะสำเร็จได้ก็ต้องมี มีอิทธิบาท ๔ ฉันทะคือชอบทำ วิริยะคือขยันทำ จิตตะ คือ ตั้งใจทำ และวิมังสา คือ ฉลาดในการทำ เป็น PDCA (Plan Do Check Action) หรือใช้หลักการ สุ จี ปุ ลิ (ฟัง คิด ถอด เขียน)^{๒๐๔}

^{๒๐๐}พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), **การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม, ๒๕๔๓), หน้า ๑๙.

^{๒๐๑}ว. วชิรเมธี, **คนสำราญ งานสำเร็จ**, พิมพ์ครั้งที่ ๑๔, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อมรินทร์, ๒๕๕๑), หน้า ๙๒.

^{๒๐๒}ไพฑูรย์ สีนลารัตน์, **ความรู้คู่คุณธรรม**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๒๖๕-๒๖๖.

^{๒๐๓}ดนัย จันทรเจ้าฉาย, **ปรัชญาเชิงพุทธ, วารสารการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับนักบริหารงานบุคคล มีอาชีพ**, ปีที่ ๓๐ ฉบับที่ ๑/๒๕๕๒, (กรุงเทพมหานคร: สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๒).

^{๒๐๔}วรภัทร์ ภูเจริญ, **องค์กรแห่งการเรียนรู้และการบริหารความรู้**, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์อริยชน, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒๘-๒๓๓.

สรุปว่า หลักอิทธิบาท ๔ มีความสำคัญต่อการจ้างงานให้เกิดดุลยภาพ และความเป็นธรรม โดยสามารถสร้างเสริมให้ทั้งนายจ้างและลูกจ้างนำไปใช้ในการดำเนินการปฏิบัติงานให้เกิดงานที่มีคุณค่า เกิดความสำเร็จในการทำงาน จากการมีความรักในงาน มีใจจดจ่อต่อการทำงาน มีความเพียรพยายามโดยใช้สติปัญญาคิดวิเคราะห์ เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่ดี นำมาซึ่งงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ทำให้การจ้างงานนั้นเกิดงานที่มีคุณค่า ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่เกิดความเป็นธรรม ความสมดุล ในการจ้างงาน ตารางที่ ๒.๒๕ แสดงหลักอิทธิบาท ๔ กับการจ้างงาน

นักวิจัย/นักวิชาการ	แนวคิดหลัก
ที.ป.(ไทย). ๑๑/๓๐๖/ ๒๗๗.	คุณเครื่องให้ถึงความสำเร็จ ๔ ประการ ๑. สมานธิที่เกิดจากฉันทะและความเพียรสร้างสรรค์ ๒. สมานธิที่เกิดจากวิริยะและความเพียรสร้างสรรค์ ๓. สมานธิที่เกิดจากจิตตะและความเพียรสร้างสรรค์ ๔. สมานธิที่เกิดจากวิมังสาและความเพียรสร้างสรรค์
อภิ.วิภังค.(ไทย)๓๕/๒๙๒	คุณเครื่องให้สำเร็จความประสงค์ ๔ อย่าง ๑. ฉันทะ พอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒. วิริยะ เพียรประกอบสิ่งนั้น ๓. จิตตะ เอาใจฝักใฝ่ในสิ่งนั้นไม่วางธุระ ๔. วิมังสา หมั่นตรองพิจารณาเหตุ
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุต โต)(๒๕๔๖, หน้า ๑๖๐.)	อิทธิบาท ๔ คือ ๑. ฉันทะ ความพอใจ คือ ความต้องการที่จะทำ ใฝ่ใจรักจะทำสิ่งนั้นอยู่เสมอ และปรารถนาจะทำให้ได้ผลดียิ่งๆ ขึ้นไป ๒. วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม เข้มแข็ง อดทน เอาธุระไม่ทอดเลย) ๓. จิตตะ ความคิดมุ่งไป คือ ตั้งจิตรับรู้ในสิ่งที่ทำและทำสิ่งนั้นด้วยความคิด เอาจิตฝักใฝ่ไม่ปล่อยใจให้ฟุ้งซ่านเลื่อนลอยไป อุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ ๔. วิมังสา ความไตร่ตรอง หรือทบทวน คือ หมั่นใช้ปัญญาพิจารณาใคร่ครวญตรวจตราหาเหตุผลและตรวจสอบข้อยังหย่อนในสิ่งที่ทำนั้น มีการวางแผน วัดผล คิดค้นวิธีแก้ไขปรับปรุง

ตารางที่ ๒.๒๕ แสดงหลักอิทธิบาท ๔ กับการทำงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (๒๕๕๑, หน้า ๓๙)	บาปฐานแห่งความสำเร็จหมายถึงสิ่งซึ่งมีคุณธรรมเครื่องให้ถึงความสำเร็จตามที่ตนประสงค์จำแนกไว้เป็น ๔ คือ ๑. ฉันทะความพอใจรักใคร่ในสิ่งนั้น ๒. วิริยะความพากเพียรในสิ่งนั้น ๓. จิตตะความเอาใจใส่ฝักใฝ่ในสิ่งนั้น ๔. วิมังสาความหมั่นสอดส่องในเหตุผลของสิ่งนั้น ธรรม ๔ อย่างนี้ย่อมเนื่องกันแต่ละอย่างๆมีหน้าที่เฉพาะของตน
สมพร เทพสิทธา(๒๕๔๒, หน้า ๒๙)	คุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จควรปลูกฝังในจิตใจและพัฒนาให้กลายเป็นมโนธรรม ๔ ประการ คือ ๑) ฉันทะ ความพอใจ ๒) วิริยะ ความเพียร ๓) จิตตะ ความคิด ๔) วิมังสา ความใคร่ครวญหรือทบทวน
พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต)(๒๕๔๓, หน้า ๑๙)	อิทธิบาท ๔ : ทางแห่งความสำเร็จว่า คนที่ทำงานด้วยฉันทะก็มีจิตใจเป็นสุข ใจเป็นสมาธิ สมาธิก็ทำให้เป็นสุขเพราะจิตใจสงบแน่วแน่ ตั้งใจจริงจัง ใจรักงานนั้น ตั้งใจทำเต็มที่ มีความเพียรพยายาม ผลสำเร็จของงานก็เป็นผลสำเร็จที่ดีเรียกว่านำไปสู่ ความเป็นเลิศ
ว. วชิรเมธี (๒๕๕๑, หน้า ๙๒)	การทำงานให้ประสบความสำเร็จตามแนวพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าทรงแนะนำให้ปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ๔ อิทธิบาท เพราะพระองค์ทรงรู้จักใช้ปัญญาในเชิงสร้างสรรค์อันได้แก่การรู้จักคิดเชิงวิเคราะห์
ไพฑูรย์ สีนลรัตน์(๒๕๔๒, หน้า ๒๖๕-๒๖๖)	การนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการบริหาร คือ ฉันทะ คือ รักในอาชีพการบริหาร วิริยะพากเพียร ค้นหาเทคนิคที่เป็นทั้งศาสตร์ทั้งศิลป์ให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย จิตตะ ต้องมีจิตใจแน่วแน่วางตัวให้เป็นตัวอย่างทางคุณธรรม จริยธรรม วิมังสา ใช้สติปัญญาไตร่ตรองด้วยเหตุและผล จะนำมาซึ่งผลสำเร็จของงาน
ด นัย จันทรเจ้าฉาย (๒๕๕๒)	หลักธรรมเพื่อความสำเร็จในทุกสาขาอาชีพ คือ อิทธิบาท ๔ ประการให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตารางที่ ๒.๒๕ แสดงหลักอิทธิบาท ๔ กับการจ้างงาน(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	แนวคิดหลัก
วรภัทร์ ภูเจริญ(๒๕๔๘), หน้า ๒๒๘-๒๓๓)	ในแนวทางพุทธศาสนาสอนว่าการทำงานใดๆจะสำเร็จได้ก็ต้องมี มีอิทธิบาท ๔ ฉันทะคือชอบทำ วิริยะคือขยันทำ จิตตะ คือ ตั้งใจทำ และวิมังสา คือ ฉลาดในการทำ เป็น PDCA (Plan Do Check Action) หรือใช้หลักการ สุ จิ ปุ ลิ (ฟัง คิด ถาม เขียน)

๒.๘ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ ผู้วิจัยได้ศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่ามิได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงงานนอกระบบมีจำนวนไม่มากนัก เมื่อเทียบกับผลงานวิจัยในด้านอื่นๆ โดยผู้วิจัยได้รวบรวมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้แบ่งหมวดหมู่ของงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องออกเป็น ๓ หมวดหมู่ ดังนี้ คือ

๒.๘.๑ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

ดุขฎิ อายุวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย ได้วิจัยเรื่อง เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความ เข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ในชนบทจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า แรงงานนอก ระบบที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ในระดับต้น และระดับปานกลาง มากถึงร้อยละ ๕๒.๕ และร้อยละ ๔๑.๗ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับสิทธิแรงงานของแรงงานนอก ระบบ เป็นรายชื่อ พบว่า ๒ ใน ๓ ของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีความเข้าใจทั้งในส่วนของกฎหมาย ที่ให้การคุ้มครองและในส่วนของส่งเสริมสิทธิแรงงาน สำหรับ ในด้านสิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและ ผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่ากว่า ๒ ใน ๓ ของแรงงานนอกระบบไม่มีความเข้าใจเรื่องการทำสัญญาจ้าง รายละเอียดของสัญญาจ้างงาน นอกจากนี้ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ยังพบว่า ร้อยละ ๖๐.๑ ของแรงงานนอกระบบ ไม่ทราบว่ามีการห้ามให้เด็กต่ำกว่าอายุ ๑๕ ปี และหญิงมีครรภ์รับงานไปทำ ที่บ้าน และไม่ทราบว่าผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ในกรณีที่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้าน ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยจากการใช้อุปกรณ์ที่ผู้จ้างงานส่งมอบให้เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ด้วยสถิติ Chi-square พบว่า ปัจจัย

คุณลักษณะของแรงงานนอกระบบ(รายได้รวม อาชีพหลักในชุมชน) ปัจจัยด้านประสบการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานนอกระบบ ปัจจัยด้านการรับงานไปทำที่บ้านของแรงงานนอกระบบ (ได้แก่ เหตุผลที่รับงานมาทำที่บ้าน ลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้าน และผู้จ้างงานที่จ่ายค่าตอบแทน)ตลอดจนปัจจัยด้านการได้รับสนับสนุนทางสังคมเพื่อช่วยเหลือในการใช้สิทธิแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กับระดับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ โดยมีระดับความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำเท่ากับ ๐.๑๘๙๐.๒๔๔ ๐.๒๑๒ ๐.๒๕๗ ๐.๒๘๗ ๐.๒๕๐ และ ๐.๒๐๙ ตามลำดับ^{๒๐๕}

สมบุญ ยมนา ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะกรณีผู้ขับมอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัด ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ในกรณีผู้ขับมอเตอร์ไซด์รับจ้างนั้นส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องเงินทุนรองลงมา คือ ปัญหาการแย่งที่ในการประกอบอาชีพ ปัญหาเรื่องกฎหมาย ระเบียบและเงื่อนไขในการประกอบอาชีพ ปัญหาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีอิทธิพล และเพื่อร่วมอาชีพตามลำดับ ผู้ที่มีแนวโน้มจะเลิกอาชีพนี้คาดหวังว่าจะเลือกทำการค้าขายหรือกลับไปประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยรวมมีความเห็นว่าอาชีพปัจจุบันมีความมั่นคงร้อยละ ๕๗.๒ แม้ว่ากว่าครึ่งหนึ่งเคยประสบอันตรายจากการประกอบอาชีพนี้ก็ตาม ในด้านสุขภาพ ร้อยละ ๘๐ ไม่เคยตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนใหญ่พักผ่อนด้วยการนอนวันละ ๘ -๑๐ ชั่วโมง ไม่สนใจในการออกกำลังกาย สัดส่วนของผู้ดื่มและไม่ดื่มสุรามีครึ่งต่อครึ่ง ร้อยละ ๑๕.๘ มีโรคประจำตัวได้แก่โรคภูมิแพ้ หอบหืด ต้อกระจกและความดันโลหิตต่ำ อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่คิดว่าโรคประจำตัวที่เป็นอยู่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพ กรณีเจ็บป่วยเล็กน้อยส่วนใหญ่จะซื้อยารับประทานเอง เจ็บป่วยมากจึงจะไปโรงพยาบาลและใช้สิทธิบัตรทองในการใช้บริการของรัฐส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับความสะดวกดีมีร้อยละ ๒๑ เห็นว่าไม่สะดวกเพราะซ้ำและยุ่งยาก บัตรระบุโรงพยาบาลอยู่ต่างจังหวัด และยามี่คุณภาพต่ำ เป็นต้น บริการจากภาครัฐที่เห็นว่าดี คือ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การรักษาความปลอดภัยสาธารณะ และการบรรเทาสาธารณภัย ส่วนการใช้บริการนันทนาการที่รัฐจัดให้หรือสนับสนุน ปรากฏว่ามีผู้ไม่เคยใช้บริการเลยถึงร้อยละ ๔๗.๔

^{๒๐๕} คุชฎี आयुวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย, “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ในชนบทจังหวัดขอนแก่น”, *วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต*, สาขาวิชาสังคมวิทยา, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖).

ส่วนในกรณีผู้ค้าขายตลาดนัดพบว่า ปัญหาเรื่องเงินทุนในการประกอบอาชีพเป็นปัญหาใหญ่ของผู้ค้าขายตลาดนัดมากกว่าผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง โดยมีปัญหาการเช่าช่วงสิทธิ ปัญหาสถานที่ตั้งขายของจากบุคคลอื่น ตลาดนัดที่มีลูกค้า และผู้ค้ามากการแย่งที่ประกอบอาชีพก็จะมากขึ้นตาม ปัญหาอื่นคืออาชีพที่ทำอยู่ไม่มีกฎหมายรองรับ และมีปัญหาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้มงวด บางครั้งถูกรีดไถ เป็นต้น ผู้ค้าขายตลาดนัดมีความรู้สึกว่าอาชีพตนมีความมั่นคง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๒.๐ ยืนยันจะทำอาชีพนี้ต่อไป การประสบอันตรายจากการทำงานมีน้อยมากเพียงร้อยละ ๘.๐ เนื่องจากมีความเสี่ยงน้อย เกี่ยวกับสุขภาพพบว่าส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ ๘๐ ไม่เคยตรวจสุขภาพประจำปี แม้ว่าผู้ค้าขายตลาดนัดจะมีโรคประจำตัว ได้แก่โรคความดันโลหิตต่ำ/สูง และโรคเบาหวาน แต่ส่วนใหญ่ไม่คิดว่าการมีโรคประจำตัวหรือเจ็บป่วยมีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพ พฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพมีน้อยกว่าผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ถ้าเจ็บป่วยเล็กน้อยส่วนใหญ่จะซื้อยาจากร้านขายยาที่มีเภสัชกรประจำมารับประทาน ถ้าเจ็บป่วยมากกว่าร้อยละ ๖๐ จะเข้ารับบริการของโรงพยาบาลภาครัฐโดยใช้สิทธิบัตรทอง จากการศึกษาพบว่าเกือบร้อยละ ๓๐ ไม่มีบัตรดังกล่าวซึ่งย่อมจะต้องเดือดร้อนถ้าเจ็บป่วยรุนแรงหรือ ไร้รัง เมื่อถามถึงความต้องการอื่นๆ ร้อยละ ๗๙ ของผู้ตอบ ต้องการให้รัฐจัดสถานที่ประกอบอาชีพให้ และร้อยละ ๒๐.๙ ต้องการให้รัฐจัดหาอาชีพใหม่ให้ สำหรับความต้องการสวัสดิการทั่วไปจากรัฐ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย การรักษาพยาบาลฟรี เงินกู้เพื่อการลงทุนดอกเบี้ยต่ำ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเงินสงเคราะห์บุตร^{๒๐๖}

วรรณธรรม กาญจนสุวรรณและคณะ ได้วิจัยเรื่อง สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ โดยมุ่งเน้นนโยบายที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการนอกระบบ ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะการประกอบอาชีพแรงงานนอกระบบ ไม่มีอาชีพเสริม เป็นงานที่มีลักษณะทำงานแบบรายวัน ซึ่งไม่มีนายจ้าง ระยะเวลาการทำงานต่อวันไม่แน่นอน รายได้ไม่เพียงพอต่อการออม ในกลุ่มแรงงานนอกระบบที่มีความสามารถในการรวมกลุ่มเพื่อจัดสวัสดิการกองทุนกู้เงิน ซึ่งมีความต้องการให้กระทรวงแรงงานสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อจัดสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล และมีความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบการจัดสวัสดิการต่อเดือน ๑๐๑ - ๒๐๐ บาท

^{๒๐๖} สมบุญ ยมนา , “การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัด ในเขตกรุงเทพมหานคร”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐).

จากผลการวิจัยยังพบว่า ในรูปแบบสวัสดิการสังคมในแรงงานนอกระบบนั้นส่วนมากมีความเห็นว่าระบบสวัสดิการที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือ การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยบุคคล/ ครอบครัว และเงินชดเชยการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย เมื่อพิจารณาความต้องการสวัสดิการที่มีความจำเป็นเร่งด่วนพบว่า ๕ อันดับแรกได้แก่การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยบุคคลและครอบครัว และเงินชดเชยการขาดรายได้กรณีเจ็บป่วย คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๖ การให้บริการเงินกู้ฉุกเฉินแก่แรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๙ การออมทรัพย์กรณีบำนาญแก่แรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ ๙๑.๑๕ ผลประโยชน์ค่าตอบแทน และการประกันรายได้ขั้นต่ำ และผลประโยชน์ทดแทนกรณีทุพพลภาพ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ และการประกันอุบัติเหตุการประกันภัยแก่แรงงานนอกระบบคิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๓ ^{๒๐๗}

นภาพร อติวานิชยพงศ์ และคณะ ได้วิจัยเรื่อง ทักษะคิดความไม่เป็นธรรมทางสังคมของแรงงานนอกระบบ ผลการวิจัยพบว่า สำหรับผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านรู้สึกว่าคุณเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการที่ต้องรับค่าแรงต่ำมาก มีความเห็นว่าการที่ค่าแรงของผู้รับงานไปทำงานที่บ้านต่ำมากเป็นเพราะโรงงานที่ผลิตสินค้าต้องการลดต้นทุนค่าแรงและสวัสดิการการจ้างแรงงานมาทำงานที่โรงงาน จึงนำมาโรงงานที่ผลิตสินค้าต้องการลดต้นทุนค่าแรงและสวัสดิการการจ้างแรงงานมาทำงานที่โรงงาน จึงนำงานมาจ้างแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานข้ามชาตินอกโรงงาน การที่ได้รับค่าแรงต่ำต้องทำงานในปริมาณงานมากขึ้นเพื่อให้อยู่รอดได้ ซึ่งค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี ^{๒๐๘}

วิโรจน์ ณ ระนอง ได้วิจัยเรื่อง การขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบที่จะให้ผลจริง ต้องถูกและดี โดยผลการวิจัยพบว่า แรงงานนอกระบบต้องการเงินชดเชยยามเจ็บป่วยและบำนาญคนส่วนใหญ่ยินดีจ่ายเงินสมทบเดือนละ ๕๐ – ๑๐๐ บาท และผลการศึกษายังพบว่า ไม่ต้องใช้เงินมากก็สามารถทำสวัสดิการได้ถึง ๕ อย่าง คือ “ เจ็บป่วย (ชดเชยรายได้เมื่อนอนโรงพยาบาล) ตาย พลาภาพ คลอดบุตร และบำนาญชราภาพ” แต่ถ้าภาครัฐต้องการให้คนจนจำนวนมากเข้าถึงสวัสดิการเหล่านี้ก็ควรร่วมจ่าย ๕๐ - ๕๐ ส่วนแพคเกจประชานิยมของรัฐบาลสิทธิประโยชน์ยังไม่จูงใจและน้อยเกินไป เมื่อเปรียบเทียบกับ

^{๒๐๗} วรณธรรม กาญจนสุวรรณ และคณะ, “มาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ โดยมุ่งเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ”, **รายงานวิจัย**, (สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑).

^{๒๐๘} นภาพร อติวานิชยพงศ์และคณะ, “ทัศนคติต่อความไม่เป็นธรรมทางสังคมของแรงงาน”, **รายงานวิจัย**, (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), ๒๕๕๕).

เบี้ยประกันที่จ่าย เน้นคนจนเมือง แต่ละเลยแรงงานนอกระบบในภาคเกษตร และผู้รับงานไปทำที่บ้านที่มีอยู่ทั่วประเทศ^{๒๐๙}

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และคณะ ได้วิจัยเรื่อง ภาพรวมนโยบายรายได้ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาทต่อวัน และเงินเดือนปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท ผลการวิจัยพบว่า ในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไทยยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น และยังมีแรงงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า ๔ ล้านคนในช่วง ๑๐ ปีที่ผ่านมา ความไม่สมดุลดังกล่าวเป็นเครื่องบ่งชี้ว่า การคุ้มครองแรงงานยังครอบคลุมไม่ทั่วถึงที่จะทำให้แรงงานได้รับค่าจ้างสอดคล้องกับค่าครองชีพอีกเป็นจำนวนมากทั่วประเทศ ทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของแรงงานตกต่ำเสี่ยงต่อความยากจนและภาระหนี้สิน ^{๒๑๐}

ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ นักวิจัยจากทีดีอาร์ไอ ได้วิจัยเรื่อง ความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับแนวโน้มของค่าจ้างในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า เนื่องจากความเหลื่อมล้ำของการศึกษาเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย และรายได้ของครัวเรือนเชื่อมโยงกับการศึกษา จึงทำการศึกษาโดยดูเรื่อง การเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงการศึกษาในระดับต่าง ๆ กับแนวโน้มของค่าจ้างของกลุ่มการศึกษาต่าง ๆ และดูการเปลี่ยนแปลงของความไม่เท่าเทียมกันในช่วง ๒๔ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๒๙-๒๕๕๒) พบว่า เรื่องโอกาสทางการศึกษาสัมพันธ์กับค่าจ้าง คนที่มาจากครอบครัวที่เสียเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคม จะทำให้เขาเสียเปรียบด้านโอกาสการเข้าถึงการศึกษา อาจจะเป็นทั้งคุณภาพการศึกษาและการเข้าถึงอุดมศึกษาด้วย และส่งผลต่อเนื่องมาจนถึงเมื่อเข้ามาสู่ตลาดแรงงานก็มีความเหลื่อมล้ำของรายได้หรือค่าจ้าง ที่ผ่านมารายได้ระหว่างกลุ่มอุดมศึกษากับกลุ่มมัธยมต่างกันขึ้นเรื่อย ๆ ค่าจ้างของผู้จบอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นประมาณ ๑๕๐% แต่ค่าจ้างของผู้จบการศึกษาระดับมัธยมเพิ่มขึ้นเพียงครึ่งหนึ่งของกลุ่มระดับอุดมศึกษา ดร.ดิลกะ กล่าวว่า หากจะลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับค่าจ้างแรงงานให้มีความสมดุลมากขึ้น ควรเน้นเรื่องการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่แค่การกระจายให้ทั่วประเทศแต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพที่เท่าเทียมกันด้วย และผลิตคนที่จบ ปวช. ปวส. ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสำหรับผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อ

^{๒๐๙} วิโรจน์ ณ ระนอง, “ขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบที่จะได้ผลจริง....ต้องถูกและดี”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔).

^{๒๑๐} ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และคณะ, “ภาพรวมนโยบายรายได้ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาทต่อวันและเงินเดือนปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท”, รายงานวิจัย, (สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๖).

พัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เพิ่มขึ้น และต้องเป็นการทำต่อเนื่อง จึงจะเกิดผลช่วยลดความเหลื่อมล้ำของการศึกษาและค่าจ้างได้ในระยะยาว^{๒๑๑}

สมศจ ศึกษมัต ได้วิจัยเรื่อง ตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย ผลการวิจัยพบว่า ผลกระทบในระดับอุตสาหกรรมว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำที่แบบก้าวกระโดดอาจส่งผลให้มีการเลิกจ้างแรงงานในบางธุรกิจที่มีกำไรต่ำจนแบกรับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นไม่ไหว ซึ่งการวิเคราะห์ในระดับอุตสาหกรรมนี้จะประโยชน์ในการหาแนวทางบรรเทาหรือเยียวยาผลกระทบในแต่ละอุตสาหกรรมได้ตรงตามข้อเท็จจริง งานศึกษานี้ไม่ได้ปฏิเสธการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำและเห็นว่าการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วน เนื่องจากค่าแรงขั้นต่ำรายวันในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามเกณฑ์ของค่าใช้จ่ายตามอัตราและคุณภาพ รวมถึงเกณฑ์ในเรื่องของความเป็นธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่แรงงานตามคุณค่าของน้ำพักน้ำแรงที่แรงงานใช้ อย่างไรก็ตาม การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดมีผลกระทบเชิงลบค่อนข้างรุนแรง เพราะจากการศึกษาพบว่า การขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำที่เดียวแบบก้าวกระโดดเป็น ๓๐๐ บาทนี้ เปรียบเสมือน Supply Shock อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังต้นทุนการผลิตอื่นๆ และความต้องการจ้างงาน^{๒๑๒}

เจษ อนุกุลโกคาร์ตัน ศึกษาวิจัยเรื่อง พลวัตแรงงานวิชาชีพภายใต้กรอบข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานวิชาชีพของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมี ๒ กลุ่มปัญหา ได้แก่ปัญหาด้านทัศนคติและพฤติกรรม และปัญหาในด้านวิชาชีพ โดยพบว่าแรงงานวิชาชีพไทยขาดระเบียบวินัย ขันติธรรมไม่สม่ำเสมอ ลักษณะนิสัยชอบยกตนข่มท่าน ขาดความรู้เรื่อง “รู้เรา-รู้เขา” ขาดความรู้ความเข้าใจในประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของประเทศสมาชิก ขาดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ขาดความคิดเชิงสร้างสรรค์ ปัญหาด้านวิชาชีพไทยขาดความรู้ในเรื่องกฎระเบียบและข้อกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพนั้นๆ ในประเทศสมาชิกอาเซียนหรือ

^{๒๑๑} ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์, “คุณภาพการศึกษาช่วยลดความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงาน”, *รายงานวิจัย*, (ทีมสื่อสารสาธารณะ-ทีดีอาร์ไอ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔).

^{๒๑๒} สมศจ ศึกษมัต, “ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น 300 บาท”, *รายงานวิจัย*, (ฝ่ายสถิติและข้อเสนอแนะ: ธนาคารแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๔).

ในประเทศปลายทาง อาจเนื่องจากแรงงานวิชาชีพไทยไม่มีความสนใจจะย้ายไปทำงานยังประเทศอาเซียน^{๒๑๓}

ศาสตรศิลป์ ละม้ายศรี ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความมั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย: กรณีศึกษา จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ๑) แรงงานอุตสาหกรรมไทย มีความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ เพียงร้อยละ ๕๗.๗๐ แสดงให้เห็นว่าแรงงานอุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เนื่องจากมีรายได้จากการทำงานอย่างเดียว ไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ต้องประหยัด อดออมจึงจะสามารถอยู่จนถึงวันเงินเดือนออก ๒) ความมั่นคงทางด้านสังคม พบว่า แรงงานอุตสาหกรรมไทยขาดความมั่นคงถึงร้อยละ ๘๔.๖๒ หมายความว่า แรงงานอุตสาหกรรมไทยยังขาดหลักประกันด้านรายได้ สวัสดิการประกันสังคมประกันสุขภาพ ตลอดจนการประกันคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุ ๓.ปัจจัยที่เป็นเหตุ มีผลต่อความไม่มั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย อันดับหนึ่ง ร้อยละ ๙๖.๑๕ ได้แก่ ค่าตอบแทนแรงงานไม่เพียงพอ รองลงมา ได้แก่ องค์การ ร้อยละ ๙๒.๓๑ คือ สถานประกอบการ การบริหารงานไม่ชัดเจนขาดทิศทาง ขาดหลักธรรมาภิบาล รองลงมา ร้อยละ ๘๘.๔๖ ได้แก่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน รองลงมา ร้อยละ ๘๔.๖๒ ได้แก่ ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน และมีการปรับเปลี่ยนงานบ่อยๆ รองลงมา ร้อยละ ๘๔.๖๒ ได้แก่ ประสิทธิภาพของผู้ใช้แรงงานเองยังขาดประสิทธิภาพและขาดความสนใจใฝ่เรียนรู้ ๔ การพัฒนาที่จำเป็นที่สุดเพื่อให้แรงงานอุตสาหกรรมไทยมีความมั่นคง อันดับหนึ่งคิดเป็นร้อยละ ๙๖.๑๕ ได้แก่การพัฒนาคน คือต้องพัฒนาผู้ใช้แรงงานให้มีฝีมือ ให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และให้มีความพร้อมทั้งร่างกายจิตใจ พร้อมทั้งรับภาระในฐานะผู้สร้างชาติและสังคม ^{๒๑๔}

สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณี จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า การประเมินประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติ พบว่า อยู่ในระดับต่ำทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านการจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ๒) ด้านการกำกับติดตามดูแล ๓) ด้านการ

^{๒๑๓} เจษ อนุกุลโกคาร์ตัน, “พลวัตแรงงานวิชาชีพภายใต้กรอบข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

^{๒๑๔} ศาสตรศิลป์ ละม้ายศรี, “ความมั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” **รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

คุ้มครองแรงงานต่างด้าว ๔) ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และ ๕) ด้านการป้องกันผลกระทบด้านลบ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้ ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ๑) นโยบายแรงงานต่างด้าวขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ๒) หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้านงบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ และ ๓) ปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (คือ ผู้ประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น) อยู่ในระดับน้อย^{๒๑๕}

ตารางที่ ๒.๒๖ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
ดุ ชฎี อายุวัฒน์ และ วณิชชา ณรงค์ชัย (๒๕๕๖)	“ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ในชนบทจังหวัดขอนแก่น” พบว่า ความไม่เข้าใจในกฎหมาย เรื่อง การทำสัญญาจ้าง รายละเอียดของสัญญาจ้างงาน มาตรการห้ามให้เด็ก ต่ำกว่าอายุ ๑๕ ปี และหญิงมีครรภ์รับงานไปทำที่บ้าน การที่ผู้จ้างงาน ต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่ประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วย จากการใช้อุปกรณ์ที่ผู้จ้างงานส่งมอบให้
สมบุญ ยมนา(๒๕๕๐)	“คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะกรณีผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายในตลาดในเขตกรุงเทพมหานคร” พบว่า แรงงานนอกระบบกลุ่มมอเตอร์ไซด์รับจ้างและผู้ค้าขายในตลาดมีปัญหา เรื่องเงินทุน ไม่เคยตรวจสุขภาพประจำปี มีเวลาพักผ่อนด้วยการนอนวัน ละ ๘ - ๑๐ ชั่วโมง ไม่สนใจในการออกกำลังกาย มีโรคประจำตัวที่เป็นอยู่ ไม่ได้มีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพ และการใช้บริการของรัฐได้รับความสะดวกดี โดยต้องการให้รัฐจัดสถานที่ประกอบอาชีพให้ จัดที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย การรักษาพยาบาลฟรี เงินกู้เพื่อการลงทุน ดอกเบี้ยต่ำ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเงินสงเคราะห์บุตร

^{๒๑๕} สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ, “ประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๒), บทคัดย่อ.

ตารางที่ ๒.๒๖ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
วรรณธรรม กาญจน สุวรรณและคณะ (๒๕๕๑)	“สวัสดิการมาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ โดยมุ่งเน้นนโยบายที่เกี่ยวข้อง และแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการนอกระบบ” พบว่า แรงงานนอกระบบไม่มีอาชีพเสริม การจ้างงานมีลักษณะเป็นการจ้างแบบรายวัน นายจ้างและระยะการทำงานต่อวันไม่แน่นอน มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการออม ความต้องการให้กระทรวงแรงงานสนับสนุนการรวมกลุ่มเพื่อจัดสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล มีความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบการจัดสวัสดิการต่อเดือน ๑๐๑ - ๒๐๐ บาท มีความเห็นว่าระบบสวัสดิการที่มีความจำเป็นมากที่สุด คือ การรักษาพยาบาลกรณีเจ็บป่วยบุคคล/ครอบครัว
นภาพร อติวานิชยพงศ์ และคณะ (๒๕๕๕)	“ทัศนคติความไม่เป็นธรรมทางสังคมของแรงงานนอกระบบ” พบว่า แรงงานนอกระบบมีทัศนคติในการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากค่าแรงต่ำมาก นายจ้างมีความต้องการลดต้นทุนค่าแรงและสวัสดิการการจ้างแรงงาน แรงงานต้องทำงานในปริมาณงานมากขึ้นเพื่อให้อยู่รอดได้ต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น
วิโรจน์ ณ ระนอง(๒๕๕๔)	“การขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบที่จะให้ผลจริงต้องถูกและดี” พบว่า ๑. แรงงานนอกระบบต้องการเงินชดเชยยามเจ็บป่วยและบำนาญ ๒. แรงงานนอกระบบสามารถจ่ายเงินสมทบเดือนละ ๕๐ - ๑๐๐ บาท ๓. แรงงานนอกระบบมีความต้องการเข้าถึงสวัสดิการ ๕ อย่าง คือ “เจ็บป่วย ตาย ทูพพลภาพ คลอดบุตร และบำนาญชราภาพ” ๔. แรงงานนอกระบบต้องการให้ภาครัฐควรร่วมจ่าย ๕๐ %
ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และ คณะ(๒๕๕๖)	“ภาพรวมนโยบายรายได้ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาทต่อวันและเงินเดือนปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท” พบว่า ๑. อัตราค่าจ้างขั้นต่ำสำหรับแรงงานไทยยังไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ๒. มีแรงงานที่ไม่ได้รับค่าจ้างขั้นต่ำมากกว่า ๔ ล้านคน

ตารางที่ ๒.๒๖ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
	๓. การคุ้มครองแรงงานยังครอบคลุมไม่ทั่วถึงในแรงงานนอกระบบ ๔. ฐานะของแรงงานตกต่ำเสี่ยงต่อความยากจนและภาระหนี้สิน
ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์ (๒๕๕๔)	“ความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับแนวโน้มของค่าจ้างในประเทศไทย” พบว่า ๑. การมีโอกาสด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับค่าจ้าง ๒. ตลาดแรงงานมีความเหลื่อมล้ำของรายได้หรือค่าจ้างระหว่างกลุ่มอุดมศึกษากับกลุ่มมัธยม ๓. การลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับค่าจ้างแรงงานให้มีความสมดุลมากขึ้นโดยเน้นเรื่องการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่แต่เท่าเทียมกันด้วย ๔. ควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เพิ่มขึ้น และต้องเป็นการทำต่อเนื่อง จึงจะเกิดผลช่วยลดความเหลื่อมล้ำของการศึกษาและค่าจ้างได้ในระยะยาว
สมศจี ดิกษมัต (๒๕๕๔)	“เรื่องตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย” พบว่า เกิดผลกระทบในระดับอุตสาหกรรมจากการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำ ๒. มีการเลิกจ้างแรงงานในบางธุรกิจที่มีกำไรต่ำจนแบกรับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นไม่ไหว ๓. ค่าแรงขั้นต่ำรายวันในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามเกณฑ์ของค่าใช้จ่ายตามอัตราค่าจ้างและคุณภาพ และความเป็นธรรม ๔. เกิด Supply shock ในตลาดแรงงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการผลิตอื่นๆ และความต้องการจ้างงาน
ศาสตราจารย์ ละม้ายศรี (๒๕๕๕, บทคัดย่อ)	“ความมั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า

ตารางที่ ๒.๒๖ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
	๑) ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ แรงงานอุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เนื่องจากมีรายได้จากการทำนอย่างเดียว ไม่เพียงพอค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ต้องประหยัด อดออมจึงจะสามารถอยู่จนถึงวันเงินเดือนออก ๒) ความมั่นคงทางด้านสังคม แรงงานอุตสาหกรรมไทยขาดความมั่นคงด้านหลักประกันด้านรายได้ สวัสดิการประกันสังคมประกันสุขภาพ ตลอดจนการประกันคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุ ๓.ปัจจัยที่เป็นเหตุ มีผลต่อความไม่มั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย ได้แก่ค่าตอบแทนแรงงานไม่เพียงพอ สถานประกอบการ การบริหารงานไม่ชัดเจนขาดทิศทาง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายไม่ชัดเจน และมีการปรับเปลี่ยนงานบ่อยๆ ประสบการณ์ของผู้ใช้แรงงานเองยังขาดประสบการณ์และความสนใจใฝ่เรียนรู้ ๔ การพัฒนาที่จำเป็นที่สุดเพื่อให้แรงงานอุตสาหกรรมไทยมีความมั่นคง การพัฒนาคนคือต้องพัฒนาผู้ใช้แรงงานให้มีฝีมือ ให้สามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และให้มีความพร้อมทั้งร่างกายจิตใจ พร้อมทั้งจะรับภาระในฐานะผู้สร้างชาติและสังคม
สรรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ (๒๕๕๒, บทคัดย่อ)	“ประสิทธิผลของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก” พบว่า การประเมินประสิทธิผลในการนํานโยบายไปปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ๒) ด้านการกำกับติดตามดูแล ๓) ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ๔) ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ และ ๕) ด้านการป้องกันผลกระทบด้านลบ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้ ประสิทธิผลของการดำเนินนโยบายแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ๑) นโยบายแรงงานต่างด้าวขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ๒) หน่วยงานที่นํานโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้าน

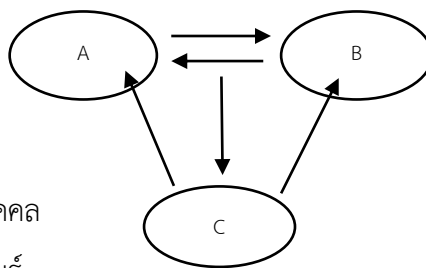
ตารางที่ ๒.๒๖ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
	งบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ และ ๓) ปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับน้อย
เจษ อนุกุลโกคาร์ตัน (๒๕๕๘, บทความ)	“พลวัตแรงงานวิชาชีพภายใต้กรอบข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน” พบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานวิชาชีพของประเทศไทยในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนมี ๒ กลุ่มปัญหา ได้แก่ปัญหาด้านทัศนคติและพฤติกรรม และปัญหาแรงงานวิชาชีพไทยขาดระเบียบ ขาดความรู้เรื่อง “รู้เรา-รู้เขา” ขาดพฤติกรรมการทำงานเป็นทีม ขาดความคิดเชิงสร้างสรรค์ ขาดความรู้ในเรื่องกฎระเบียบและข้อกฎหมาย ต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการประกอบวิชาชีพนั้นๆ

๒.๘.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจ้างงาน

นักวิจัยได้ศึกษาถึงการจ้างงานในรูปแบบต่างๆไว้มากมาย ทั้งที่กล่าวถึงรูปแบบในลักษณะความสัมพันธ์ รูปแบบในเชิงสถาบัน รูปแบบเกี่ยวกับการจัดการ รูปแบบในการส่งเสริม การพัฒนา รูปแบบ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

โชคชัย สุทธาเวศ ได้วิจัยเรื่อง “การคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม” ผลการวิจัยพบว่า ได้เสนอรูปแบบแนวทางการจัดการแรงงานที่เหมาะสมในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมควรแบ่งแนวคิดการจัดการแรงงานใน ๓ บริบท คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การแรงงานสัมพันธ์ และการคุ้มครองแรงงาน โดยสัมพันธ์สามเส้าอธิบายตามแผนภาพ



A = การบริหารงานบุคคล

B = การแรงงานสัมพันธ์

C = การคุ้มครองแรงงาน

แผนภาพที่: ๒.๑๐ รูปแบบความสัมพันธ์สามเส้าระหว่างการบริหารงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ และการคุ้มครองแรงงาน

โดยอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลและการแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงตามมาตรฐานแรงงานและได้ต่อการคุ้มครองแรงงาน การบริหารงานบุคคลต้องส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ การจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายส่งผลต่อการปรับตัวของการบริหารงานบุคคล การจัดการคุ้มครองแรงงานส่งผลต่อการปรับตัวและการแรงงานสัมพันธ์ ในปัจจุบันการจัดการแรงงานในสถานประกอบกิจการต่างๆ โดยรวมของประเทศจะมีภาพที่เกิดขึ้นของ $A > C > B$ ^{๒๑๖}

โชคชัย สุทธาเวชและคณะ ได้วิจัยเรื่อง “ตัวแบบทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ไทย” ผลการวิจัยพบว่า ทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับทางสายกลางของประเทศต่างๆ และตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ได้แก่ ๑) ตัวแบบสถาบันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวแบบหน่วยงานทางราชการ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ๒) ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่างๆ ของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ ๓) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ ๔) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี^{๒๑๗}

^{๒๑๖} โชคชัย สุทธาเวช และคณะ, การคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม, รายงานการวิจัย, (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๓).

^{๒๑๗} โชคชัย สุทธาเวช และคณะ, ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย, รายงานการวิจัย, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๒).

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ได้วิจัยเรื่อง “โครงการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสมการมีงานทำของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท คือ การดำเนินการที่ต่อยอดจากชมรมผู้สูงอายุ หรือต่อยอดจากกลุ่มอาชีพที่มีอยู่เดิม ส่งเสริมให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชนจัดแนะแนวอาชีพตามภารกิจของหน่วยงาน ขยายภาคีเครือข่ายการทำงานสู่สาขาสภาผู้สูงอายุจังหวัด องค์การพัฒนาเอกชน (FOPDEV) และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บูรณาการการทำงานของหน่วยงานองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ในการสร้างงานสร้างอาชีพแก่ผู้สูงอายุ ให้มีการสร้างงานในจังหวัดแก่ผู้สูงอายุร่วมกับภาคเอกชน การส่งเสริมผู้สูงอายุที่ประกอบอาชีพอิสระ ของหน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่ายต่างๆ การจัดทำเนียบองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีการส่งเสริมการทำงานของผู้สูงอายุ^{๒๑๘}

ชวพรพรรณ จันทรประสิทธิ์และคณะ ได้วิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานที่พัฒนาร่วมกันระหว่างผู้ร่วมวิจัยและทีมผู้วิจัย ประกอบด้วย ๑) การจัดอบรมความปลอดภัยเชิงปฏิสัมพันธ์มุ่งสร้างศักยภาพหัวหน้าคนงานในการสื่อสารความเสี่ยงและความสำคัญของการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และ ๒) การพัฒนาข้อปฏิบัติและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การประเมินผลการดำเนินการในระยะ ๒ เดือนและ ๓ เดือน ภายหลังการดำเนินการแก้ไขปัญห พบว่า คนทำงานมีการสวมใส่ปลั๊กอุดหูขณะทำงานอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๒.๖ เป็นร้อยละ ๕๖.๖ และร้อยละ ๕๙.๗ ขณะที่คนทำงานสวมใส่ผ้าปิดปากปิดจมูกอย่างสม่ำเสมอเพิ่มจากร้อยละ ๔๒.๗ เป็นร้อยละ ๖๘.๒และร้อยละ ๗๕.๒ ทั้งค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยในระยะก่อนและหลังการแก้ไขปัญหามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)^{๒๑๙}

^{๒๑๘} สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, “โครงการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการมีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท”, **รายงานวิจัย**, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓).

^{๒๑๙} ชวพรพรรณ จันทรประสิทธิ์,รศ.ดร.และคณะ, “การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”, **รายงานวิจัย**, (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: สนับสนุนทุนโดยสำนักงานประกันสังคม, ๒๕๕๖).

สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ ได้วิจัยเรื่อง รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแบบ “พหุลักษณะ” ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะของการบูรณาการความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่อยู่ภายในและภายนอกพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชื่อมประสานเข้ากับทุนทางสังคม ทรัพยากร ภูมิปัญญาประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่ายสภาเด็กและเยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงานและผู้อำนวยความสะดวกสำหรับวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแบ่งได้เป็น ๘ ขั้นตอน คือ การสำรวจข้อมูลและสภาพปัญหาของเด็กและเยาวชน การจัดเวทีระดมความคิด การร่วมวางแผน การระดมทุนและทรัพยากร การนำแผนสู่การปฏิบัติ การสร้างกลไกขับเคลื่อนสวัสดิการสังคมกลุ่มเด็กและเยาวชน การติดตามประเมินผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ^{๒๒๐}

สรุปว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจ้างงาน มีการนำเสนอรูปแบบแนวทางการจัดการแรงงานที่เหมาะสมโดยนำความสัมพันธ์สามเส้าระหว่างการบริหารงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ และการคุ้มครองแรงงาน การนำเสนอตัวแบบทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ไทยโดยนำตัวแบบหน่วยงานทางราชการ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่างๆของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบการกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี รูปแบบการดำเนินการที่เหมาะสมการมีงานทำของผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท โดยการดำเนินการต่อยอดจากกิจกรรมเดิมที่มีอยู่ ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน การขยายภาคีเครือข่าย การสร้างอาชีพ การสร้างงาน การจัดทำเนียบ รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงาน โดยการจัดอบรม การพัฒนาข้อปฏิบัติและกฎระเบียบ รูปแบบ

^{๒๒๐} สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ , “รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, **รายงานวิจัย**, (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๕).

การจัดสวัสดิการสังคมแบบ “พหุลักษณะ” โดยใช้ความร่วมมือของทุกภาคส่วนทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ทั้งภายในและภายนอกพื้นที่เชื่อมประสานเข้ากับทุนทางสังคม ทรัพยากร ภูมิปัญญาประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น

ตารางที่ ๒.๒๗ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจ้างงาน

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
โชคชัย สุทธาเวช (๒๕๔๓)	“การคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม” พบว่า รูปแบบความสัมพันธ์สามเส้าระหว่างการบริหารงานบุคคล การแรงงานสัมพันธ์ และการคุ้มครองแรงงาน โดยอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลและการแรงงานสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานจริงตามมาตรฐานแรงงานและได้ต่อการคุ้มครองแรงงาน การบริหารงานบุคคลต้องส่งผลต่อการปฏิบัติจริงของการจัดการแรงงานสัมพันธ์ การจัดการแรงงานสัมพันธ์ตามกฎหมายส่งผลต่อการปรับตัวของการบริหารงานบุคคล การจัดการคุ้มครองแรงงานส่งผลต่อการปรับตัวและการแรงงานสัมพันธ์
โชคชัย สุทธาเวชและคณะ(๒๕๕๒)	“ตัวแบบทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ไทย” พบว่าทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับทางสายกลางของประเทศต่างๆ ได้แก่ ๑) ตัวแบบสถาบันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวแบบหน่วยงานทางราชการ องค์กรนายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ๒) ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่างๆของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ ๓) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบการ กิจกรรม ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจอุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ ๔) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี

ตารางที่ ๒.๒๗ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการจ้างงาน (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
มหาวิทยาลัยมหิดล (๒๕๕๓)	การจัดกิจกรรมร่วมกันระหว่างภาครัฐ และเอกชนขยายภาคีเครือข่าย
มหาวิทยาลัยมหิดล (๒๕๕๓)	การพัฒนาแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัย คุกคามสุขภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้: การวิจัยเชิง ปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม” พบว่า รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลด ความเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงาน ประกอบด้วย
	๑) การจัดอบรมความปลอดภัยเชิงปฏิสัมพันธ์มุ่งสร้างศักยภาพหัวหน้า คนงาน ๒) การพัฒนาข้อปฏิบัติและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน ภายหลังการดำเนินการแก้ไขปัญหา พบว่า คนงานมีการสวมใส่ปลั๊กอุดหู ขณะทำงานอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้น ขณะที่คนงานสวมใส่ผ้าปิดปากปิด จมูกอย่างสม่ำเสมอ พฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยในระยะก่อนและหลัง การแก้ไขปัญหา มีความแตกต่างกัน
สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ (๒๕๕๕)	“รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและ เยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการ สังคมแบบ “พหุลักษณะ” ซึ่งเป็นการบูรณาการความร่วมมือกันของทุกภาค ส่วนทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่อยู่ภายในและภายนอกพื้นที่ของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชื่อมประสานเข้ากับทุนทางสังคม ทรัพยากร ภูมิปัญญาประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น และจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่ายสภา เด็กและเยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน โดยมีองค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงานและผู้อำนวยการความสะดวก

๒.๘.๓ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับการจ้างงาน

๑) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับอคติธรรม ๔

การจ้างงานนอกระบบเป็นการจ้างงานที่มีอิสระ ไม่มีการบันทึกอย่างเป็นทางการและ
ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย ดังนั้น การไว้วางใจกันเป็นสิ่งสำคัญ โดยนายจ้างเชื่อว่าลูกจ้าง

สามารถทำงานที่ตนต้องการได้ อีกทั้งลูกจ้างเชื่อใจว่านายจ้างมีความสามารถจ่ายค่าจ้างตามที่ได้ตกลงกันไว้ได้ โดยต่างฝ่ายต่างรักษาสัจจะที่มีให้ไว้ต่อกัน อีกทั้งต้องไม่มีจิตใจที่ลำเอียงต่อกันด้วย หลักธรรมเกี่ยวกับการละซึ่งอคติเป็นแนวทางที่นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาความมีอคติ ลำเอียงต่อกัน โดยมีผู้ศึกษาวิจัยดังนี้

พระเทพปริยัติเมธี (สฤณี สิริโร) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคม” ผลการวิจัยพบว่า เมื่อมีอคติ คือความลำเอียง เพราะชอบ เพราะชัง เพราะกลัวต่ออำนาจวาสนา และเพราะหลงใหลลาเบาปัญญา รู้เท่าไม่ถึงการณ์ต่อกันแล้วก็จะไปกันไม่ได้ คือจะพัฒนาสร้างสรรค์อะไรก็จะเป็นไปไม่ได้ ถ้าทราบใดมีอคติมีสองมาตรฐาน ด้วยเหตุนี้ จึงมีคำกล่าวไว้ว่า คนโลกจะไม่รู้จักคำว่าพอเพียง คนลำเอียงจะไม่รู้จักคำว่ายุติธรรม ยุติธรรมไม่มี สามัคคีก็ไม่เกิด ดังนั้น อคติ ความลำเอียงจึงเป็นที่มาของอหังการ ความไม่ชอบใน อหังการ ความไม่ชอบใจจึงเป็นที่มาของความโกรธ ความโกรธ ความเดือดร้อนใจจึงเป็นที่มาของปฏิกิเลส ความกระทบกระทั่งใจ ปฏิกิเลส ความกระทบกระทั่งใจ จึงเป็นที่มาของความคิดแบบปฏิบัติ โต้แย้ง ตอปปิด ต่อต้าน หรือที่เรียกว่าอารยะขัดขืน ดังนั้น ความมีอคติต่อกัน จึงเป็นธรรมานุธรรมปฏิบัติ ที่สำคัญอันเป็นเหตุปัจจัย ทำให้คนเรามองกันในแง่ดี มีไมตรีจิตที่ดี สร้างสรรค์ความคิด นึกถึงความดีของกัน ร่วมกันรักษาระเบียบวินัย มีหัวใจพระพรหม สร้างสมความสามัคคี มั่นมีความเสียสละ ลดมานะทิฐิ^{๒๒๑}

ทิพย์นภา หวนสุริยา ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของกลุ่มที่มีองค์ประกอบความเป็นกลุ่มน้อยที่สุดต่อความลำเอียงระหว่างกลุ่มที่วัดโดยตรงและโดยนัยและการประเมินคุณภาพผลงานของสมาชิกกลุ่มตนและกลุ่มอื่นในผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาสูงและต่ำ” ผลการวิจัยพบว่า แม้เป็นเพียงสถานการณ์กลุ่มที่มีองค์ประกอบน้อยที่สุด ซึ่งในที่นี้หมายถึงเพียงได้เห็นรายชื่อบุคคลที่ไม่เคยรู้จักมาก่อนเลย ก็ทำให้เกิดความลำเอียงในการประเมินคนกลุ่มตนดีกว่ากลุ่มอื่นขึ้นโดยอัตโนมัติ และพบว่า ผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาสูงและต่ำล้วนแสดงความลำเอียงเข้าข้างกลุ่มตน อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณารายละเอียดในการประเมินพบว่า แม้ผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาดำและสูงจะประเมินคนกลุ่มตนดีกว่ากลุ่มอื่นเช่นเดียวกัน แต่มีความแตกต่างคือผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาดำจะเน้นคุณลักษณะที่เอื้อกับ

^{๒๒๑} พระเทพปริยัติเมธี (สฤณี สิริโร), “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคม”, รายงานวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

การปฏิสัมพันธ์การอยู่ร่วมกัน แต่ผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาสูง นอกจากคุณลักษณะที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันในกลุ่มแล้ว ยังให้ความสำคัญกับคุณลักษณะทางปัญญา เช่น ความฉลาดด้วย^{๒๒๒}

ศศิวรรณ กำลังสินเสริม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “กระบวนการทัศนในการดำเนินชีวิตยุคบริโภคนิยม” ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการบริโภคนิยม สามารถกุมความคิดของคนในสังคมให้มีกระบวนการดำเนินชีวิตที่ต้องเป็นคนทันสมัย ร่ำรวยจนกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมไทย ทำให้พฤติกรรมของความคิด คำพูด การกระทำ วิถีชีวิตและกลไกต่างๆของคนไทยเคลื่อนออกจากศีลธรรม เห็นเงินเป็นใหญ่ คิดหาหนทางลัดเพื่อบรรลุประโยชน์ตน โดยไม่คำนึงถึงผลกระทบใดๆ โดยกล่าวว่าบุคคลผู้ใฝ่ดีมีสัมมาทิฐิ พร้อมทั้งจะเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่นและมีวินัยต่อตนเองด้วยการละกรรมกิเลส ๔ สมานสามัคคีด้วยการละอคติ ๔ พร้อมทั้งทำหน้าที่ของตนต่อคนรอบกายที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยอย่างเต็มกำลังความสามารถตามหลักทศ ๖ ไม่ทำลายเศรษฐกิจด้วยการเว้นขาดจากอบายมุขทั้งปวง ร่วมมือกันปกป้องบำรุงรักษา และอนุรักษ์ธรรมชาติให้อุดมสมบูรณ์ รวมทั้งสังคมให้เข้มแข็งด้วยการขยายเครือข่ายคนดี โดยนับหนึ่งที่ตน แล้วขยายสู่ครอบครัว ชุมชนสังคม และประเทศชาติ^{๒๒๓}

ชลกร เทียนส่องใจ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับ การจัดการความขัดแย้ง” ผลการวิจัยพบว่า ในทัศนะของพระพุทธศาสนา รากเหง้าที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งเกิดจากเหตุปัจจัยภายใน คือ อกุศลธรรมและปปัญจธรรม โดยทิฐิซึ่งเป็นหนึ่งในปปัญจธรรมนั้น ถือว่าเป็นแกนกลางที่อยู่ลึกที่สุด เพราะเป็นการยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ของแต่ละคน ยิ่งถ้าทิฐินั้นประกอบไปด้วยอกุศลมูล อันได้แก่ โลภะ โทสะและโมหะ ทิฐินั้นก็จะกลายเป็นมิจฉาทิฐิ เหตุปัจจัยภายในรวมทั้งเหตุปัจจัยภายนอก จะกลายเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดสภาวะของความขัดแย้งขึ้น จนนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด ในการปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งทางพระพุทธศาสนานั้นแบ่ง ออกได้ เป็น ๓ วิธี คือ (๑) การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง (๒) อภัยทาน และ (๓) ทางเลือกอื่นตามแนวทางแห่งพระวินัย ซึ่งได้แก่ การไต่สวน การประนีประนอม การใช้เสียงข้างมาก และ การพิจารณา

^{๒๒๒} ทิพย์นา หวนสุริยา, “อิทธิพลของกลุ่มที่มีองค์ประกอบความเป็นกลุ่มน้อยที่สุดต่อความลำเอียงระหว่างกลุ่มที่วัดโดยตรงและโดยนัยและการประเมินคุณภาพผลงานของสมาชิกกลุ่มตนและกลุ่มอื่นในผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาสูงและต่ำ”, **รายงานวิจัย**, (บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗).

^{๒๒๓} ศศิวรรณ กำลังสินเสริม, “กระบวนการทัศนในการดำเนินชีวิตยุคบริโภคนิยม”, **พุทธศาสตร์คุณภิบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐).

ตัดสินใจโดยสังเขป หลักการและวิธีการในการเจรจาไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ ประกอบไปด้วย ๙ ขั้นตอน ซึ่งได้แก่ (๑) คุมสติ - Mindfulness Control (๒) ทำหน้าที่กัลยาณมิตร - Education Process (๓) สื่อสารอย่างลึกซึ้ง - Deep Communication (๔) วิเคราะห์เรื่องราว - Issues Analysis (๕) เข้าถึงวิธีการ - Approaching to Strategies (๖) คิดอย่างแยบคาย - Thinking Wisely (๗) หาจุดสนใจ - Interest Finding (๘) เสนอทางเลือก - Option Creating และ (๙) สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี - New Relationship Building ^{๒๒๔}

ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท ศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย “พบว่า ด้านการคัดเลือกและการสรรหาบุคลากร ยึดหลักการเข้ายาก ออกง่าย และยึดระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล ด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า มจร. พัฒนาบุคลากรในลักษณะส่งเสริมให้ลาศึกษาต่อและให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเน้นสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลน มีการจัดสรรทุนเป็นลักษณะที่ยึดหยุ่นตามความเหมาะสมและความจำเป็นในแต่ละภูมิภาค มุ่งให้นำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่า มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง มีหลักเกณฑ์และระบบประเมินที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีองค์คณะบุคคลกลั่นกรองผลการประเมิน และยึดผลสำเร็จของงาน ปริมาณงาน พฤติกรรมในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยหลัก ^{๒๒๕}

จากการศึกษาวิจัย ถึงข้อปฏิบัติสำหรับการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน และผลงานทางด้านพุทธธรรมพบว่า ทัศนคติซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยธรรมนั้น ถือว่าเป็นแกนกลางที่อยู่ลึกที่สุด เพราะเป็นการยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ของแต่ละคน ยิ่งถ้าทัศนคตินั้นประกอบไปด้วยอกุศลมูล อันได้แก่ โลภะ โทสะและโมหะ ทัศนคตินั้นก็จะกลายเป็นมิจฉาทัศนคติ เป็นเหตุปัจจัยภายในรวมทั้งเหตุปัจจัยภายนอก จะกลายเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดสภาวะของความขัดแย้ง ความไม่มีอคติต่อกันจึงเป็นธรรมานุธรรมปฏิบัติ ที่สำคัญอันเป็นเหตุ

^{๒๒๔} ชลกร เทียนส่องใจ, “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับ การจัดการความขัดแย้ง”, **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

^{๒๒๕} ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท, “สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, **รายงานวิจัย**, (กองกลาง สำนักงานอธิการบดี: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

ปัจจัย ทำให้คนเรามองกันในแง่ดี มีไมตรีจิตที่ดี สร้างสรรค์ความคิด นึกถึงความดีของกันสามารถนำพาองค์กรทุกระดับให้เจริญรุ่งเรือง มีความสุขสงบ เกิดความยุติธรรม และพบว่าพระอานนท์เป็นแบบอย่างที่ดีในการพร้อมที่จะทำงานโดยยึดความถูกต้องไว้ซึ่งอคติ๔และนำหลักพรหมวิหาร ๔ มาเป็นข้อปฏิบัติสำหรับการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน

ตารางที่ ๒.๒๘ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอคติธรรม ๔

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
พระเทพปริยัติเมธี (สฤณี สิริธโร)(๒๕๕๕)	“ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคม” พบว่า ๑. อคติ คือ ความลำเอียง เพราะชอบ เพราะชัง เพราะกลัวต่ออำนาจวาสนา และเพราะหลงเงาเบ้าปัญญา รู้เท่าไม่ถึงการณ์ต่อกันแล้วก็จะไปกันไม่ได้ ๒. จะพัฒนาสร้างสรรค์อะไรก็เป็นไปไม่ได้ ถ้าตราบใดมีอคติมีสองมาตรฐาน ๓. คนโลกจะไม่รู้จักคำว่าพอเพียง คนลำเอียงจะไม่รู้จักคำว่ายุติธรรม ยุติธรรมไม่มี สามัคคีก็ไม่เกิด ๔. อคติ ความลำเอียงจึงเป็นที่มาของอหังการ ความไม่ชอบใน อหังการ ความไม่ชอบใจจึงเป็นที่มาของความโกรธ ความโกรธ ความเดือดร้อนใจจึงเป็นที่มาของ ความกระทบกระทั่งใจ และความคิดแบบปฏิบัติ ๕. ความไม่มีอคติต่อกัน จึงเป็นธรรมานุธรรมปฏิบัติ ทำให้คนเรามองกันในแง่ดี มีไมตรีจิตที่ดี สร้างสรรค์ความคิด นึกถึงความดีของกัน ร่วมกันรักษาระเบียบวินัย มีหัวใจพระพรหม สร้างสมความสามัคคี มั่นมีความเสียสละ ลดมานะทิฐิ
ทิพย์นภา หวนสุริยา (๒๕๔๗)	“อิทธิพลของกลุ่มที่มีองค์ประกอบความเป็นกลุ่มน้อยที่สุดต่อความลำเอียงระหว่างกลุ่มที่วัดโดยตรงและโดยนัยและการประเมินคุณภาพผลงานของสมาชิกกลุ่มตนและกลุ่มอื่นในผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาสูงและต่ำ” พบว่า ๑. แม้เพียงได้เห็นรายชื่อบุคคลที่ไม่เคยรู้จักมาก่อนเลย ก็ทำให้เกิดความลำเอียงในการประเมินคนกลุ่มตนดีกว่ากลุ่มอื่นขึ้นโดยอัตโนมัติ

ตารางที่ ๒.๒๘ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอคติธรรม ๔(ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
ศศิวรรณ กำลังสินเสริม (๒๕๕๐)	“กระบวนทัศน์ในการดำเนินชีวิตยุคบริโภคนิยม”พบว่า ๑. กระบวนการบริโภคนิยมมีวัฒนธรรมในความเป็นคนทันสมัย ร่ำรวย ความคิด คำพูด การกระทำ เคลื่อนออกจากศีลธรรม ๒. บุคคลผู้ใฝ่ดี มีสัมมาทิฐิ พร้อมทั้งจะเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่นและมีวินัยต่อตนเองด้วยการละกรรมกิเลส ๔ สมานสามัคคีด้วยการละอคติ ๔ ๓. การใช้หลักทศ ๖ เพื่อขยายเครือข่ายคนดี โดยนับหนึ่งที่ตน แล้วขยายสู่ครอบครัว ชุมชนสังคม และประเทศชาติ
ชลากร เทียนส่องใจ (๒๕๕๔)	“การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง” พบว่า ๑. ในทัศนะของพระพุทธศาสนา รากเหง้าที่เป็นสาเหตุของความขัดแย้งเกิดจากเหตุปัจจัยภายใน คือ อกุศลธรรมและปญจธรรม ๒. ทิฐิซึ่งเป็นหนึ่งในปญจธรรมนั้น ถือว่าเป็นแกนกลางที่อยู่ลึกที่สุด เพราะเป็นการยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ของแต่ละคน ๓. ทิฐิที่ประกอบไปด้วยอกุศลมูล อันได้แก่ โลภะ โทสะและโมหะ ทิฐินั้นก็กลายเป็นมิจฉาทิฐิ ๔. เหตุปัจจัยภายในรวมทั้งเหตุปัจจัยภายนอก จะกลายเป็นแรงผลักดันที่ทำให้เกิดสภาวะของความขัดแย้งขึ้น จนนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด ๕. การปฏิบัติการจัดการความขัดแย้งทางพระพุทธศาสนา คือ การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลาง อภัยทาน แนวทางแห่งพระวินัย ๖. หลักการและวิธีการในการเจรจาไกล่เกลี่ยเชิงพุทธ ประกอบไปด้วย คุมสติ ทำหน้าที่กัลยาณมิตร สื่อสารอย่างลึกซึ้ง วิเคราะห์เรื่องราว เข้าถึงวิธีการคิดอย่างแยบคาย หาจุดสนใจ เสนอ สร้างสัมพันธภาพอันดี

ตารางที่ ๒.๒๘ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอศิศธรรม (ต่อ)

นักวิชาการ/นักวิจัย	ข้อค้นพบ
ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ธีรภทฺโท(๒๕๕๑)	“สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่า ๑.ด้านการคัดเลือกและการสรรหาบุคลากรกรียุทธระบบคุณธรรมเป็นหลักในการบริหารงานบุคคล๒.การส่งเสริมพัฒนาบุคลากร การจัดสรรทุนเป็นลักษณะที่ยืดหยุ่นตามความเหมาะสม นำความรู้มาประยุกต์ใช้ทำงาน ๓.ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มีหลักเกณฑ์และระบบประเมินที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรมและโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีองค์คณะบุคคลกลั่นกรองผลการประเมิน และยึดผลสำเร็จของงาน ปริมาณงาน พฤติกรรมในการทำงาน และคุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นปัจจัยหลัก

๒) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔

หลักพรหมวิหารธรรมได้มีผู้นำมาใช้ในการศึกษาถึงการกำกับความประพฤติเพื่อการดำเนินชีวิตให้หมดจดบริสุทธิ์ หากปัจเจกชนที่ประพฤติตามพรหมวิหาร โดยถือว่าเป็นผู้ที่มีส่วนในการสร้างสรรค์โลก โดยมีผู้ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ ดังนี้

วเรษฐ สุวรรณมณีโชติ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ “ การศึกษาทัศนคติในการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่าบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มีความเข้าใจในหลักธรรมทั้ง ๓ อย่าง คือ อิทธิบาท ๔ พรหมวิหาร ๔ และสังคหวัตถุ ๔ อยู่ในระดับมาก มากที่สุด และปานกลาง ตามลำดับ การเข้าใจในหลักธรรม และการนำมาประพฤติปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพศหญิง (ร้อยละ ๕๙.๐) จะมีมากกว่าเพศชาย (ร้อยละ ๔๑.๐) สำหรับอายุของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ต่อการนำเอาหลักธรรมที่ได้จากการศึกษาไป

ใช้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้บุคลากรยังมีข้อเสนอแนะว่า การทำงานควรมีสติ มีความอดทน อดกลั้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อความเจริญมั่นคงก้าวหน้าในองค์กร^{๒๒๖}

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนปริยัติธรรม” พบว่ากลยุทธ์ของผู้นำในการบริหารประกอบไปด้วยการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกันด้วยการสร้างเสริมความสุขและสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการทำงานให้พัฒนาก้าวหน้าระหว่างผู้ร่วมงาน ภาวะผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถความฉลาดทางอารมณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี วิสัยทัศน์กว้างไกลในการพัฒนาอบรมบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถจัดวางระบบองค์กร ให้ทำงานได้สอดคล้องกับอนาคตและส่งเสริมการทำงานแบบมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม คุณธรรมจริยธรรมมีความซื่อสัตย์สุจริตรับผิดชอบและตั้งใจทำงานและยุติธรรมในการบริหารงาน โดยใช้หลักเหตุและผล และการบริหารองค์การบทบาทและหน้าที่สำคัญของผู้บริหารขององค์กร โดยส่งเสริมให้เกิดความรักความสามัคคีในองค์กร และให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสังคม^{๒๒๗}

เฉลียว รอดเขียวและคณะ ได้ศึกษาการประยุกต์หลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวบ้านในชุมชนตลาดวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ชาวบ้านที่อาศัยอยู่ภายในชุมชนตลาดวัดพระศรีรัตนมหาธาตุมีการปฏิบัติกิจกรรมทางพุทธศาสนาในชีวิตประจำวันนานๆ ครั้ง ส่วนการนำหลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิต ชาวบ้านพยายามหลีกเลี่ยง และละเว้นพฤติกรรมที่ไม่ดีค่อนข้างมาก ในด้านการใช้พรหมวิหาร ๔ ในครอบครัวมีการนำไปใช้จริง และหลักศาสนาที่ชาวบ้านนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต คือ จาคะ^{๒๒๘}

^{๒๒๖} วรเศรษฐ์ สุวรรณมณีโชค, “การศึกษาทัศนคติในการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร”, คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, **รายงานการวิจัย**, (สถาบันวิจัยคณะวิทยาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓).

^{๒๒๗} พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ, “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนปริยัติธรรม”, **ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**, (การบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

^{๒๒๘} เฉลียว รอดเขียวและคณะ, “การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวบ้านในชุมชนตลาดวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก”, **รายงานวิจัย**, (คณะพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

มารศรี กลางประพันธ์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของนักศึกษาวิชาชีพครูสังกัดสถาบันราชภัฏตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง พบว่านักศึกษาวิชาชีพครูที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคะแนนการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ โดยรวมทุกด้านสูงกว่านักศึกษาวิชาชีพครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง นักศึกษาวิชาชีพครูที่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง มีคะแนนการพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ในส่วนย่อยแต่ละด้านคือด้านความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สูงกว่านักศึกษาวิชาชีพครูที่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง ^{๒๒๙}

พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย พบว่าภาวะผู้นำเชิงพุทธนั้นมีลักษณะอยู่ ๓ อย่าง คือ ๑) คุณลักษณะภายนอก คือ มีรูปร่างสง่างาม น่าเคารพศรัทธาเลื่อมใส ตลอดทั้งมีพลังกำลังแข็งแรง สุขภาพที่ดีและมีความเพียร ๒) คุณลักษณะภายใน คือ มีความรู้ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความชำนาญในงานมีมนุษยสัมพันธ์ดี ๓) มีความแตกต่างจากบุคคลอื่น ซึ่งความแตกต่างนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ มีความเชื่อมั่น มีความเชื่อฟังอย่างจริงใจ วิถีทางของการที่จะเป็นผู้นำที่ดีซึ่งมีหลักธรรมหรือคุณธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้สำหรับผู้นำ โดยแบ่งเป็น ๓ กลุ่มหลักธรรมของผู้นำ ดังนี้ คือ ๑) หลักธรรมสำหรับครองตน ได้แก่ เบญจศีลเบญจธรรม สัปปริสธรรม พลธรรม อคติธรรม อธิฐานธรรมขันติโสรัจธรรม คุณธรรม อริยทรัพย์ธรรม ๒) หลักธรรมสำหรับครองคน ได้แก่ พรหมวิหารธรรม บารมีธรรม ราชสังคหวัตถุธรรม สังคหวัตถุธรรม พลธรรม ทศพิธราชธรรมจักรวรรดิวัตรธรรม คหบดีธรรม อธิปไตย กัลยาณมิตรธรรม อริยทรัพย์ธรรม ยุติธรรม อคติธรรม ๓) หลักธรรมสำหรับ

^{๒๒๙} มารศรี กลางประพันธ์, “การพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของนักศึกษาวิชาชีพครูสังกัดสถาบันราชภัฏตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง”, *ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

การครองงาน ได้แก่ อิทธิบาทธรรม สาราณียธรรม อปริหานิยธรรมอริยทรัพย์ธรรม กัลยาณมิตรธรรม ยุติธรรม พลธรรม อคติธรรม^{๒๓๐}

พระเมธีธรรมาลังการ และคณะ ได้ศึกษาเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขต ๑ พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแพร่ เขตหนึ่ง ใน ๔ ด้าน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เป็นเพราะว่าผู้บริหารใช้หลักธรรมในการบริหารงาน^{๒๓๑}

พรชนก ทองลาด ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ อิทธิพลของพรหมวิหารธรรม ที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน พบว่า การวิเคราะห์โมเดลลิสเรลที่พัฒนาขึ้น เท่ากับ ๑,๐๔๖.๑๑ ค่า P-Value เท่ากับ ๐.๐๐๐๐ ที่องศาอิสระเท่ากับ ๖.๔๔ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ ๑.๖๒ ค่า RMSEA เท่ากับ ๐.๐๔๐ ค่า RMR เท่ากับ ๐.๐๒๘ ค่า GFI เท่ากับ ๐.๘๘ ค่า AGFI เท่ากับ ๐.๘๕ และค่า CFI เท่ากับ ๐.๙๙ องค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมในการบริหารของผู้บริหารโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน การบริหารด้านเมตตา อยู่ในระดับมากทุกตัว ส่วนการบริหารด้านกรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ระดับปฏิบัติการของพนักงานโรงงานเซรามิกอยู่ในระดับมาก

โมเดลลิสเรลอิทธิพลขององค์ประกอบของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิก ในภาคเหนือตอนบนพบว่าตัวแปรสาเหตุที่ส่งทางตรงในการปฏิบัติงานมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือการบริหารด้านมุทิตา อุเบกขา เมตตา ส่วนกรุณาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานโดยมีสัดส่วนต่อการแปรปรวนของการปฏิบัติงานที่จะอธิบายด้วย

^{๒๓๐} พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย, รายงานวิจัย, (วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๒๓๑} พระเมธีธรรมาลังการ และคณะ, “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา...”, รายงานวิจัย, (วิทยาเขตแพร่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

การบริหารตามพรหมวิหารธรรมทำนายนได้ ๔๒ % ส่วนตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือการบริหารด้วย เมตตา มุทิตา อุเบกขา ส่วนกรุณาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีสัดส่วนของความแปรปรวนของความพึงพอใจในการทำงานที่อธิบายได้ด้วยการบริหารด้วยพรหมวิหารธรรม ทำนายนได้ ๗๗ % ส่วนตัวแปรสาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือ การบริหารด้วยเมตตา มุทิตา อุเบกขา ส่วนกรุณา ไม่มีผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงาน ^{๒๓๒}

สรุปได้ว่า การนำหลักพรหมวิหารธรรมไปใช้ในการประยุกต์ใช้ได้ทั้งส่วนตนที่มีความฉลาดทางอารมณ์เพื่อการดำเนินชีวิตที่ดี ในส่วนองค์กรสร้างเสริมความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานให้การทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดความเจริญก้าวหน้าได้เป็นอย่างดี พรหมวิหารธรรมสามารถสร้างความสุข และแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดการพัฒนาก้าวหน้า อีกทั้งผู้นำสามารถนำไปใช้ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือมีความเชื่อมั่น มีความเชื่อฟังอย่างจริงใจ และบุคคลสามารถนำไปใช้เรียนรู้ตนเองได้เป็นอย่างดี

ตารางที่ ๒.๒๙ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	ข้อค้นพบ
วเรศเรษฐ สุวรรณมณีโชค (๒๕๕๓)	วิจัย “การศึกษาทัศนคติในการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” พบว่า ๑. บุคลากรมีความเข้าใจในหลักพรหมวิหาร ๔ มากที่สุด ๒. นำมาประพจน์ปฏิบัติพัฒนาองค์กรเทศหญิงจะมีมากกว่าเพศชาย ๓.อายุของบุคลากรไม่มีความสัมพันธ์ต่อการนำเอาหลักธรรมที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวัน

^{๒๓๒} พรชนก ทองลาด, “อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน”, วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐).

ตารางที่ ๒.๒๙ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	ข้อค้นพบ
	๔.การทำงานควรมีสติ มีความอดทน อดกลั้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อความเจริญมั่นคงก้าวหน้าในองค์กร
พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณันท์ (๒๕๕๒)	วิจัย “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนปริยัติธรรม” พบว่า ๑.ของผู้นำในการบริหารประกอบไปด้วยการวางแผนกลยุทธ์ในการทำงานร่วมกันด้วยการสร้างเสริมความสุขและสร้างแรงจูงใจและสนับสนุนการทำงานให้พัฒนาก้าวหน้าระหว่างผู้ร่วมงาน ๒.ภาวะผู้นำจะต้องมีความรู้ความสามารถความฉลาดทางอารมณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล
เจลิยว รอดเขียวและคณะ (๒๕๕๙)	การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวบ้านในชุมชน ตลาดวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก” พบว่า ๑.การนำหลักธรรมไปใช้ในการดำเนินชีวิต โดยหลักเสีย และละเว้น พฤติกรรมที่ไม่ดีค่อนข้างมาก ๒. การใช้พรหมวิหาร ๔ ในครอบครัว ๓. หลักศาสนาที่ชาวบ้านนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต คือ จาคะ
มารศรี กลางประพันธ์ (๒๕๕๖)	“การพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของนักศึกษาวิชาชีพครูสังกัดสถาบันราชภัฏ ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง” พบว่า ๑.ผู้ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเองมีคะแนนโดยรวมทุกด้านสูงกว่าผู้ที่ไม่ได้รับการฝึกอบรม ๒. ในส่วนย่อยแต่ละด้าน คือ ด้านความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา สูงกว่าผู้ไม่ได้รับการฝึกอบรม
พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร. (๒๕๕๓)	“ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย” พบว่า คุณลักษณะภายนอก คุณลักษณะภายใน และความแตกต่างจากบุคคล

ตารางที่ ๒.๒๙ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	ข้อค้นพบ
	อื่น ที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือมีความเชื่อมั่นความเชื่อฟังอย่างจริงใจ หนึ่งในวิถีทางการเป็นผู้นำที่ดีสำหรับครองคนได้แก่ พรหมวิหารธรรม
พรชนก ทองลาด(๒๕๕๐)	“อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานเซรามิคในภาคเหนือตอนบน” ๑. การบริหารด้านเมตตาอยู่ในระดับมากทุกตัว กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ๒. อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน ๓.สาเหตุที่ส่งผลทางตรงในการปฏิบัติงานมากที่สุดตามลำดับ คือการบริหารด้านมุทิตา อุเบกขา เมตตา ส่วนกรุณาไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ๔.สาเหตุที่ส่งผลทางตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดการบริหารด้วย เมตตา มุทิตา อุเบกขา ส่วนกรุณาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ๕. สาเหตุที่ส่งผลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงาน โดยส่งผ่านความพึงพอใจในการทำงานมากที่สุดเรียงตามลำดับ คือ การบริหารด้วยเมตตา มุทิตา อุเบกขา

๓) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ หลักทศ ๖

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม จำเป็นต้องศึกษาถึงผลการวิจัยที่นำหลักพุทธธรรมมาใช้ในความสัมพันธ์ของบุคคล โดยมีผู้ศึกษาถึงหลักธรรมที่เหมาะสมในการจ้างงาน คือ หลักทศ ๖ ดังนี้

ดวงเพชร สมศรี ศึกษาวิจัยเรื่อง “วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาที่พบ คือ ขาดการต่อเนื่องในการประสานงานและการนำไปปฏิบัติในบาง

พื้นที่ การนำหลักทศ ๖ มาใช้บูรณาการสร้างเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างหรือบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยจะช่วยทำให้การทำงานร่วมกันมีความสุขเป็นการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันกับคนในชุมชนอย่างยั่งยืนทำให้เกิดผลเป็นที่รักของทุกคน^{๒๓๓}

สุชาติ เปรมสุริยา ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ยึดหลักพระพุทธศาสนาตามหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง ผลการวิจัยพบว่า การสังเคราะห์กิจกรรม โดยนำทฤษฎีแบบทศ ๖ ที่เกี่ยวข้องกับหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และประสบการณ์ จากโรงงานที่เกี่ยวข้อง ๓ โรงงานมาสังเคราะห์เป็นกิจกรรมที่จัดให้แก่ลูกจ้างในโรงงาน ผลการจัดกิจกรรมพบว่าลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงความรู้สึกที่ดีขึ้นเกี่ยวกับความมั่นคงในการประกอบอาชีพในมิติด้านจิตใจ ส่วนความมั่นคงในการประกอบอาชีพในมิติด้านการทำงานตามความถนัดนั้น พบว่าลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงการทำงานโดยได้ทำงานตรงกับประสบการณ์ของลูกจ้าง ดังนั้น แนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง ควรจัดกิจกรรมพัฒนาลูกจ้างทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้านความสามารถและด้านจิตใจ โดยจัดกิจกรรมที่ขัดเกลาจิตใจให้ลูกจ้างก่อน และเพิ่มเติมทางด้านวิชาชีพให้แก่ลูกจ้าง เพื่อพัฒนาความสามารถ และทักษะวิชาชีพให้แก่ลูกจ้าง ซึ่งแนวทางการจัดกิจกรรมดังกล่าวจะส่งผลให้ลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ให้เป็นทั้งคนดี คนเก่งและมีความสุขในการทำงาน และผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ ส่งผลให้ลูกจ้างมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ของตนเอง^{๒๓๔}

ประกาศรี สีนอไฟ ได้วิจัยเรื่องอิทธิพลของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาสำนึกความเป็นไทยของนักเรียนโรงเรียนวัดไทยในสหรัฐอเมริกา ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมที่เหมาะสมกับเยาวชนไทยในสหรัฐอเมริกา คือ คุณสมบัติของคนดี ได้แก่ ศีล ๕ ธรรม ๕ สัมปยุตธรรม ธรรมเพื่อดำเนินชีวิตในสังคม ได้แก่ ขรवासธรรม ๔ อริยสัจ ๔ ทศ ๖ สังคหวัตถุธรรมเพื่อละเว้น ได้แก่ อบายมุขและธรรมพึงรู้สภาวะ (ค่าเฉลี่ย ๒.๗๐) วัดไทยเป็นศูนย์กลางของชุมชนไทย (ค่าเฉลี่ย ๔.๕๔) เห็นด้วยมากกว่าโรงเรียนทำให้มี

^{๒๓๓} ดวงเพชร สมศรี, วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ, **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖).

^{๒๓๔} สุชาติ เปรมสุริยา, “แนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ยึดหลักพระพุทธศาสนาตามหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้างในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง”, **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวศึกษา**, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔).

คนไทยมาวัดมากขึ้น (ค่าเฉลี่ย ๔.๓๕) ได้ศึกษาระดับพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เชิงจริยธรรมด้านความซื่อสัตย์ ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การพึ่งตนเอง ความมีวินัยในตนเองและความเสียสละของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ ๖ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๗ ปรากฏว่าโดยส่วนรวมมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก^{๒๓๕}

สรุปได้ว่า การนำหลักธรรมทศ ๖ ไปใช้ในการบูรณาการสร้างเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างหรือบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความสุขเป็นการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันกับคนในชุมชนอย่างยั่งยืนทำให้เกิดผลเป็นที่รักของทุกคน และสามารถนำไปใช้ในหน้าที่การงาน ในการกำหนดกิจกรรมพบว่าลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงที่ดีทางด้านจิตใจเป็นคนดี คนเก่งและมีความสุขในการทำงาน อีกทั้งสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคม โดยมียุติกรรมเชิงจริยธรรมอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๒.๓๐ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักทศ ๖

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	ข้อค้นพบ
ดวงเพชร สมศรี (๒๕๕๖, บทคัดย่อ)	วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ” ผลการวิจัยพบว่า การนำหลักทศ ๖ มาใช้บูรณาการสร้างเสริมการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลรอบข้างหรือบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องด้วยจะช่วยให้การทำงานร่วมกันมีความสุขเป็นการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อกันกับคนในชุมชนอย่างยั่งยืนทำให้เกิดผลเป็นที่รักของทุกคน
สุชาติ เปรมสุริยา (๒๕๕๔, บทคัดย่อ)	“แนวทางการสร้างความมั่นคงในการประกอบอาชีพของลูกจ้างที่ยึดหลักพระพุทธศาสนาตามหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้าง ลูกจ้าง ในสถานประกอบการสิ่งประดับตกแต่ง” พบว่าการนำทศภูมิแบบทศ ๖ ที่เกี่ยวข้องกับหลักหน้าที่การงานระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และประสบการณ์มาสังเคราะห์ใน

^{๒๓๕} ประภาศรี สีหอำไพ, “อิทธิพลของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาสำนึกความเป็นไทยของนักเรียนโรงเรียนวัดไทยในสหรัฐอเมริกา”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๕), หน้า ๔๕.

ตารางที่ ๒.๓๐ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักทศ ๖(ต่อ)

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	ข้อค้นพบ
	การจัดกิจกรรมพบวาลูกจ้างมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านจิตใจ ทักษะ และความสามารถ
ประภาศรี สีหอำไพ(๒๕๓๕, หน้า ๔๕)	อิทธิพลของพระพุทธศาสนาในการพัฒนาสำนึกความเป็นไทย ของนักเรียนโรงเรียนวัดไทยในสหรัฐอเมริกา พบว่า การนำทศ ๖ ไปใช้ในการดำเนินชีวิตในสังคมโดยส่วนรวมมีพฤติกรรมเชิง จริยธรรมอยู่ในระดับมาก

๕. งานวิจัยเกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ ๔

การศึกษารูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม ที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ เป็นหลักธรรมหนึ่ง que แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีในการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่สงเคราะห์ซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยมีผู้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ ดังนี้

แม่ชีวงเพชร คงจันทร์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย ผลการวิจัยพบว่า หลักพุทธธรรมมีความหมายเกี่ยวข้องกับชีวิต มนุษย์และสังคมโดยมีความสัมพันธ์กันเชื่อมโยงกับธรรมชาติ กฎของธรรมชาติ หน้าที่ของธรรมชาติและผลจากหน้าที่ของธรรมชาติ พุทธธรรมที่ปรากฏในกฎหมายมีอยู่ด้วยกัน ๔ อย่าง คือ ขรവാสธรรม ๔ ศีล ๕ สังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔ จึงทำให้พุทธธรรมกับพระราชบัญญัติมีความสัมพันธ์สอดคล้องนับได้ว่าเป็นความพยายามอย่างยิ่งยวดของกฎหมายที่พยายามที่จะนำกฎหมายเข้ามาปรับใช้เพื่อให้ทุกคนทุกฝ่ายใส่ใจ หรือเอาใจใส่ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสังคมเสมือนหนึ่งเป็นปัญหาของตนเองหรือญาติของตนเอง ถึงแม้ว่าการอาศัยอยู่ร่วมกันในสังคมนั้นจะเป็นแบบความสัมพันธ์แบบหลวม ๆ ก็ตามที อีกประการหนึ่งเมื่อพิจารณาวิเคราะห์ในแต่ละมาตราให้ลึกซึ้งเข้าไปยังพบอีกว่า กฎหมายแต่ละมาตรานั้นได้แฝงไปด้วยมนุษยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณาความมีน้ำใจ ความเสียสละ นอกจากสิทธิเสรีภาพของบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไว้อีก^{๒๓๖}

^{๒๓๖} แม่ชีวงเพชร คงจันทร์, “การศึกษวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย : กรณีศึกษาพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว”, **พุทธศาสนตรุษฎีบัญญัติ** , (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖), บทคัดย่อ.

นคร วิชัยผิน ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การใช้สังคหวัตถุ ๔ ในชีวิตประจำวันของผู้นำครอบครัว เกี่ยวกับความรู้ ความสนใจในหลักธรรมของผู้นำครอบครัว ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสนับสนุนกับการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปใช้ในชีวิตประจำวันของผู้นำครอบครัว ตลอดจนเพื่อทราบข้อเสนอแนะในการใช้สังคหวัตถุ ๔ ในชีวิตประจำวันของผู้นำครอบครัว พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปใช้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติธรรมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านศรัทธาของบุคคล ส่วนปัญหาและแนวทางแก้ไข พบว่าสถาบันต่างๆ ในสังคมเช่นสถานศึกษาในชุมชนควรกำหนดนโยบายและปลูกฝังให้สมาชิกในชุมชนสามารถนำไปปฏิบัติจนเกิดผล และหน่วยงานของรัฐระดับกระทรวงที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องควรกำหนดเป็นนโยบายและยุทธศาสตร์ชาติ^{๒๓๗}

วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กินาวงศ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรม สังคหวัตถุ ๔ เพื่อการครองงาน ประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำเพื่อการครองตน การครองคนและการครองงาน ของผู้บริหารการศึกษา เป็นสมรรถนะที่ช่วยให้บริหารงานบรรลุภารกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๒๓๘}

สรุปได้ว่า จากการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักสังคหวัตถุ ๔ พบว่าหลักพุทธธรรมมีความหมายเกี่ยวข้องกับชีวิต มนุษย์และสังคมโดยมีความสัมพันธ์กันเชื่อมโยงกับธรรมชาติ กฎของธรรมชาติ หน้าที่ของธรรมชาติและผลจากหน้าที่ของธรรมชาติกฎหมายแต่ละมาตรานั้นได้แฝงไปด้วยมนุษยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณาความมีน้ำใจ ความเสียสละ นอกจากสิทธิเสรีภาพของบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไว้

ตารางที่ ๒.๓๑ แสดงงานวิจัยเกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ ๔

นักวิจัย/นักวิชาการ	ข้อค้นพบ
แม่ชีวงเพชร คงจันทร์ (๒๕๕๖, บทคัดย่อ)	“การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักกฎหมาย” พบว่า ๑,พุทธธรรมที่ปรากฏในกฎหมายมีอยู่ด้วยกัน ๔ อย่าง คือ ขราวาส ธรรม ๔ ศีล ๕ สังคหวัตถุ ๔ และพรหมวิหาร ๔

^{๒๓๗} นคร วิชัยผิน , “การใช้สังคหวัตถุ ๔ ในชีวิตประจำวันของผู้นำครอบครัว, ” ,**รายงานวิจัย**, (สถาบันวิจัยญาณสังวร: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘).

^{๒๓๘} วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กินาวงศ์, “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ” **ปรัชญาการศึกษาคุณุภินันท์** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐).

ตารางที่ ๒.๓๑ แสดงงานวิจัยเกี่ยวข้องกับสังคหวัตถุ ๔

นักวิจัย/นักวิชาการ	ข้อค้นพบ
	๒. พุทธธรรมกับพระราชบัญญัติมีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน ๓.กฎหมายแต่ละมาตรานั้นได้แฝงไปด้วยมนุษยธรรม ได้แก่ ความเมตตา กรุณาความมีน้ำใจ ความเสียสละ นอกจากสิทธิเสรีภาพของบุคคลตามที่กฎหมายกำหนดไว้
นคร วิชัยผิน(๒๕๔๘, บทคัดย่อ)	“การใช้สังคหวัตถุ ๔ ในชีวิตประจำวันของผู้นำครอบครัว เกี่ยวกับความรู้ ความสนใจในหลักธรรมของผู้นำครอบครัว” พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการนำหลักสังคหวัตถุ ๔ ไปใช้ เพราะการปฏิบัติธรรมขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านศรัทธาของบุคคล
วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กิณวงศ์(๒๕๕๐, บทคัดย่อ)	“หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม” พบว่าผู้บริหารควรยึดหลักธรรม สังคหวัตถุ ๔ เพื่อการครองงานประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำเพื่อการครองตน การครองคนและการครองงาน เป็นสมรรถนะที่ช่วยให้บริหารงานบรรลุภารกิจขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๔) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

การศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม จำเป็นต้องศึกษาถึงผลการวิจัยที่นำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยมีผู้ศึกษาถึงหลักธรรมที่เหมาะสมในการทำงาน คือ หลักอิทธิบาท ๔ ดังนี้

วเรศเรษฐ สุวรรณมณีโชค ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาทัศนคติในการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อช่วยในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สายสนับสนุน/สายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ มีความเข้าใจหลักธรรมทั้ง ๓ อย่าง คือ อิทธิบาท ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ อยู่ในระดับมาก มากที่สุด และปานกลางตามลำดับ และการเข้าใจในหลักธรรม และ นำมาประยุกต์ปฏิบัติในการพัฒนางานองค์กร เพศหญิง(ร้อยละ๕๙.๐) มากกว่าเพศชาย (ร้อยละ๔๑.๐) สำหรับอายุของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญของสถิติต่อการนำเอา

หลักธรรมที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวัน นอกจากนี้บุคคลกรยังมีข้อเสนอแนะว่า การทำงานควรมี สติ ความอดทน อดกลั้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อความเจริญมั่นคงก้าวหน้าในองค์กร^{๒๓๙}

ไฉไลฤดี ยูวะนะศิริ และ ภัชรบด ฤทธิ์เต็ม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการ ผลการวิจัยพบว่า ผู้สูงอายุในชุมชนมีการดำเนินชีวิตโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบูรณาการกิจกรรม คือ ความพึงพอใจในชีวิต (ฉันทะ) ความมีจิตมุ่งมั่น (จิตตะ) ความเพียรพยายาม (วิริยะ) ความคิดทบทวน (วิมังสา)^{๒๔๐}

บุญเลิศ จีรภัทร์ และคณะ ศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการบริหารประสบการณ์วิชาชีพ ครุศาสตร์ มจร. ผลการวิจัยพบว่า ได้มีการนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาไปใช้ในการปฏิบัติงาน คือ ฆราวาสธรรม ๔ อิทธิบาท ๔ พละ ๕ ไตรสิกขา เพื่อให้เกิดการพัฒนาเป็นไปตามหลักการจัดการเรียนรู้แนวพุทธ และพุทธวิธีการสอนที่สอดคล้องกับหลักสูตรและผู้เรียน ซึ่งนิสิตต้องฝึกให้เกิดทักษะความสามารถและคุณสมบัติตามความต้องการของโรงเรียนและมหาวิทยาลัย^{๒๔๑}

วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์ ศึกษาเกี่ยวกับ หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม ผลการวิจัยพบว่า อิทธิบาท ๔ เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย มีข้อธรรม ๔ ข้อ คือ ฉันทะความพอใจ วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม จิตตะ ความคิดมุ่งไปอุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ วิมังสาความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง ผู้บริหารการศึกษาควรยึดหลักธรรม อิทธิบาท ๔ เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ^{๒๔๒}

สุรพล พะยอมแย้ม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ และลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทักษะการคิดของนักศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการคิด การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิ

^{๒๓๙} วรเศรษฐ์ สุวรรณณณิโชติ , “การศึกษาทัศนคติในการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน/สายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”. **รายงานวิจัย**. (สถาบันวิจัยคณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓), บทคัดย่อ .

^{๒๔๐} ไฉไลฤดี ยูวะนะศิริ และ ภัชรบด ฤทธิ์เต็ม, “การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการ”, **รายงานการวิจัย**, (วิทยาเขตเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๙).

^{๒๔๑} บุญเลิศ จีรภัทร์ และคณะ, “การจัดการบริหารประสบการณ์วิชาชีพ ครุศาสตร์ มจร.”, **รายงานการวิจัย**, (คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๒๔๒} วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์, “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”, **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา**, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐).

บาท ๔ ความอยากรู้ อยากเห็น การควบคุมตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ระดับทักษะการคิด การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ ความอยากรู้ อยากเห็น การควบคุมตนเอง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ของนักศึกษาที่อยู่ต่างชั้นปี ไม่มีความแตกต่างกัน^{๒๔๓}

สรุปได้ว่า หลักพุทธธรรมในอิทธิบาท ๔ สามารถนำมาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการในชีวิต และใช้ในการทำงานให้เกิดทักษะความสามารถและคุณสมบัติตามความต้องการ อีกทั้งยังพบว่า อิทธิบาท ๔ เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย สามารถนำไปใช้เป็นทักษะของผู้นำ และยังส่งผลต่อทักษะของความคิดของผู้ทำงานทำให้เกิดงานที่มีคุณค่า และยังมีการนำหลักอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำงานว่าควรมี สติ ความอดทน อดกลั้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อความเจริญมั่นคงก้าวหน้าในองค์กร และยังพบว่า มีการนำอิทธิบาท ๔ ไปใช้ในผู้บริหารและพนักงานที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการอีกด้วย

ตารางที่ ๒.๓๒ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	ข้อค้นพบ
วเรศรัษฎ์ สุวรรณณีนุช (๒๕๕๓)	“การศึกษาทัศนคติในการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุน/สายวิชาการ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ๑. บุคลากรมีความเข้าใจหลักธรรมทั้ง ๓ อย่าง คือ อิทธิบาท ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ อยู่ในระดับมาก มากที่สุด และปานกลางตามลำดับ ๒. การเข้าใจในหลักธรรม และ นำมาประพฤติปฏิบัติในการพัฒนาองค์กร เพศหญิงมีมากกว่าเพศชาย ๓. สำหรับอายุของบุคลากร ไม่มีความสัมพันธ์ต่อการนำเอาหลักธรรมที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในชีวิตประจำวัน ๔. บุคลากรยังมีข้อเสนอแนะว่า การทำงานควรมี สติ ความอดทน อดกลั้นในการทำงานร่วมกัน เพื่อความเจริญมั่นคงก้าวหน้าในองค์กร

^{๒๔๓}สุรพล พยอมแย้ม, “การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ และลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทักษะการคิดของนักศึกษา”, รายงานการวิจัย, (คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒).

ตารางที่ ๒.๓๒ แสดงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับหลักอิทธิบาท ๔(ต่อ)

นักวิชาการ/ผู้วิจัย	ข้อค้นพบ
ไฉไลฤดี ยวนะศิริ และ ภัชรบถ ฤทธิเต็ม(๒๕๔๙)	“การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการ” ๑. ผู้สูงอายุในชุมชนมีการดำเนินชีวิตโดยใช้หลักอิทธิบาท ๔ เพื่อการบูรณาการกิจกรรม คือ ความพึงพอใจในชีวิต (ฉันทะ) ความมีจิตมุ่งมั่น (จิตตะ) ความเพียรพยายาม (วิริยะ) ความคิดทบทวน (วิมังสา)
บุญเลิศ จีระภัทร์ และคณะ (๒๕๔๗)	“การจัดการบริหารประสบการณ์วิชาชีพ ครุศาสตร์ มจร.” พบว่า ๑. การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนาใช้ในการปฏิบัติงาน” คือ ฆราวาสธรรม ๔ อิทธิบาท ๔ พละ๕ ไตรสิกขา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและ เป็นไปตามหลักการจัดการเรียนรู้แนวพุทธ ๒. ต้องฝึกให้เกิดทักษะความสามารถและคุณสมบัติตามความต้องการ
วรภาส ประสมสุข และ นิพนธ์ กินาวงค์(๒๕๕๐)	“หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม” ๑. อิทธิบาท ๔ เป็นคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จแห่งผลที่มุ่งหมาย ๒. ธรรม ๔ ข้อคือ ฉันทะความพอใจ วิริยะ ความเพียร คือ ขยันหมั่นประกอบสิ่งนั้นด้วยความพยายาม จิตตะ ความคิดมุ่งไปอุทิศตัวอุทิศใจให้แก่สิ่งที่ทำ วิมังสาความไตร่ตรอง หรือ ทดลอง ๓. ควรยึดหลักธรรมอิทธิบาท ๔ เพื่อการครองตนประยุกต์ใช้กับทักษะภาวะผู้นำ
สุรพล พะยอมแย้ม (๒๕๕๒)	“การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ และลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อ ทักษะการคิดของนักศึกษา” พบว่า ๑. ทักษะการคิด การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ ความอยากรู้อยากเห็น การควบคุมตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ๒. ส่วนความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอยู่ในระดับมาก ๓ ระดับทักษะการคิด การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ ความอยากรู้อยากเห็นการควบคุมตนเอง ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ของนักศึกษาที่อยู่ต่างชั้นปี ไม่มีความแตกต่างกัน

สรุป แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

จากการศึกษาเชิงเอกสาร ทำให้ผู้วิจัยทราบว่า การจ้างงานแรงงานตามกฎหมายมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ **“ลูกจ้าง”** ที่มีความเป็นอิสระในการจ้างงานที่ไม่ได้รับการบันทึกอย่างเป็นทางการและ ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงาน มีการเจรจาตกลงทำงานให้แก่ **“นายจ้าง”** โดยมี **“สัญญาการจ้างงาน”** ที่กำหนดเงื่อนไขการจ้าง ระยะเวลาการจ้าง การทำงานค่าจ้างรวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ซึ่งข้อตกลงในสัญญาจ้างงานอาจเป็นเพียงแค่วาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ แต่จะต้องไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงานและความสงบเรียบร้อย และทั้งสองฝ่ายต้องปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาการจ้างงาน นายจ้างเป็นผู้มอบหมายงานให้ลูกจ้าง ดูแลเรื่องความปลอดภัยและสวัสดิการในการทำงาน **ผลประโยชน์ที่ฝ่ายนายจ้างส่วนใหญ่พึงประสงค์ก็คือ** ผลผลิตที่ได้ปริมาณมาก เกิดกำไรสูงสุด และลดค่าใช้จ่ายให้มากที่สุด **ผลประโยชน์ที่ฝ่ายลูกจ้างพึงประสงค์คือ** ค่าจ้าง สวัสดิการและสภาพการทำงานที่มั่นคงปลอดภัย รวมไปถึงความสุขในการทำงานและความพอเพียงต่อการเลี้ยงชีพตนเองและครอบครัว **บทบาทภาครัฐ** เป็นผู้บัญญัติกฎหมายคุ้มครองแรงงาน กำหนดนโยบายด้านแรงงานให้สัมพันธ์สอดคล้องกับการพัฒนาสังคมและการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ โดยกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการบริหารแรงงานและผู้ประกอบการให้มีศักยภาพสูงเพื่อสอดคล้องกับความต้องการภาคเศรษฐกิจ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันบนเวทีโลก ให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงานและมีหลักประกันและคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตามในการบริหารจัดการเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบยังอยู่ในช่วงศึกษาการดำเนินการ ยังไม่มีหน่วยงานใดที่เป็นผู้รับผิดชอบโดยตรงต่อการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ

การจ้างงานที่ดีมีความยุติธรรมในมุมมองทางสังคม คือ ลูกจ้างใช้ความรู้ ทักษะและความสามารถในการทำงาน แลกเปลี่ยนกับค่าจ้าง ค่าตอบแทนจากนายจ้าง ในการเจรจาต่อรองค่าจ้างและเงื่อนไขการจ้างงานที่ดีควรคำนึงถึง **“ค่าจ้างเพื่อคุณภาพชีวิต”** มาประกอบการพิจารณา กล่าวคือ การกำหนดค่าจ้างสูงสุดที่นายจ้างสามารถหรือยินดีที่จะจ่ายและในระดับล่างของช่วงพิจารณาจากค่าจ้างต่ำสุดที่ลูกจ้างยินดีจะทำงาน โดยการคำนึงถึงการทำงานที่มีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการยังชีพ มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และสร้างความสุขให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งผู้จ้างงานกับผู้ปฏิบัติงานต้องสร้างความร่วมมือ สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อการในการสร้างสรรค์

การจ้างงานที่นำไปสู่ความมีคุณภาพทั้งค่าตอบแทน และการปฏิบัติงาน เป็นการหาข้อยุติแนวทางหนึ่ง อันเป็นประโยชน์ร่วมของคู่เจรจาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การจ้างงานตามกฎหมายมีการนำปัจจัยทางเศรษฐกิจมาเป็นตัวกำหนดมาตรฐานและเงื่อนไขในการจ้างงานที่ว่าด้วยค่าตอบแทน เวลาทำงาน และสวัสดิการที่ก่อให้เกิดความยุติธรรมของการจ้างงาน ที่เรียกว่า “อัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ” การจ้างงานที่ทำให้เกิดความเสมอกันเท่าเทียมกันระหว่างผู้จ้างและผู้ถูกจ้างในการทำงาน การพักผ่อนเมื่อเทียบกับอัตราค่าจ้าง อีกทั้งยังมีความเท่าเทียมกัน ณ จุดที่อุปสงค์แรงงานเท่ากับอุปทานของแรงงาน โดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงต่อกันอย่างเป็นระบบเรียกว่า การจ้างงานอย่างมี “คุณภาพ” ส่งผลต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเกิดการประสานประโยชน์ซึ่งกันและกัน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีระเบียบของสมาชิกในสังคมให้สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีสัดส่วนที่เหมาะสมสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเองส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรและสังคม

การศึกษาถึงปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของ “แรงงานนอกระบบ” ที่มีอิสระในการจ้างงานและ ไม่มีการบันทึกอย่างเป็นทางการ ระดับการศึกษาอยู่ในระดับที่ต่ำ ไม่เข้าใจถึงสิทธิและเสรีภาพที่ตนเองควรได้รับ การจ้างงานที่ไม่สม่าเสมอ และความไม่มั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำ เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการจ้างงานที่ไม่ยุติธรรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงาน ปัจจัยที่สำคัญอีกประการคือ “นายจ้าง” ถูกแรงกดดันจากกระแสโลกาภิวัตน์ การแข่งขันทางการค้าจึงทำให้คำนึงถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจนบางครั้งทำให้ละเลยต่อการเอื้ออาทรต่อผู้อื่นในการจ้างงานจึงไม่ได้ทำหน้าที่ “นายจ้าง” ตามที่กฎหมายกำหนด กล่าวคือไม่ได้จ่ายค่าจ้างที่เหมาะสม อีกทั้งการจัดสวัสดิการ อีกทั้ง ปัจจัยทางด้านการบริหารจัดการของ “ภาครัฐ” ที่กำหนดกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้ครอบคลุมแรงงานนอกระบบอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม แต่ก็ยังไม่มี ความชัดเจนของผู้ที่ดำเนินการบริหารจัดการทำให้เกิดปัญหาการจ้างงานที่ในแรงงานนอกระบบดังที่กล่าวมาข้างต้น

การศึกษาถึงหลักธรรมเพื่อนำมาใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่นำมาซึ่งความยุติธรรม และเกิดดุลยภาพในการจ้างงานด้วยการละอคติ ๔ เป็นหนทางที่ทุกฝ่ายควรหลีกเลี่ยงด้วยความลำเอียงเพราะรัก เพราะเกลียด เพราะโกรธ เพราะกลัว เนื่องจากเป็นตัวแปรสำคัญที่จะปิดกั้นจิตใจผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบให้เบี่ยงเบนไปจากความยุติธรรม จนทำให้การกระทำทุกอย่างใดอย่างหนึ่งขาดความชอบธรรม หากละเว้นซึ่งอคติ ๔ ได้จะสามารถนำพาองค์กรทุกระดับให้เจริญรุ่งเรือง มีความสุขสงบ เกิดความยุติธรรม ทำการใดๆ

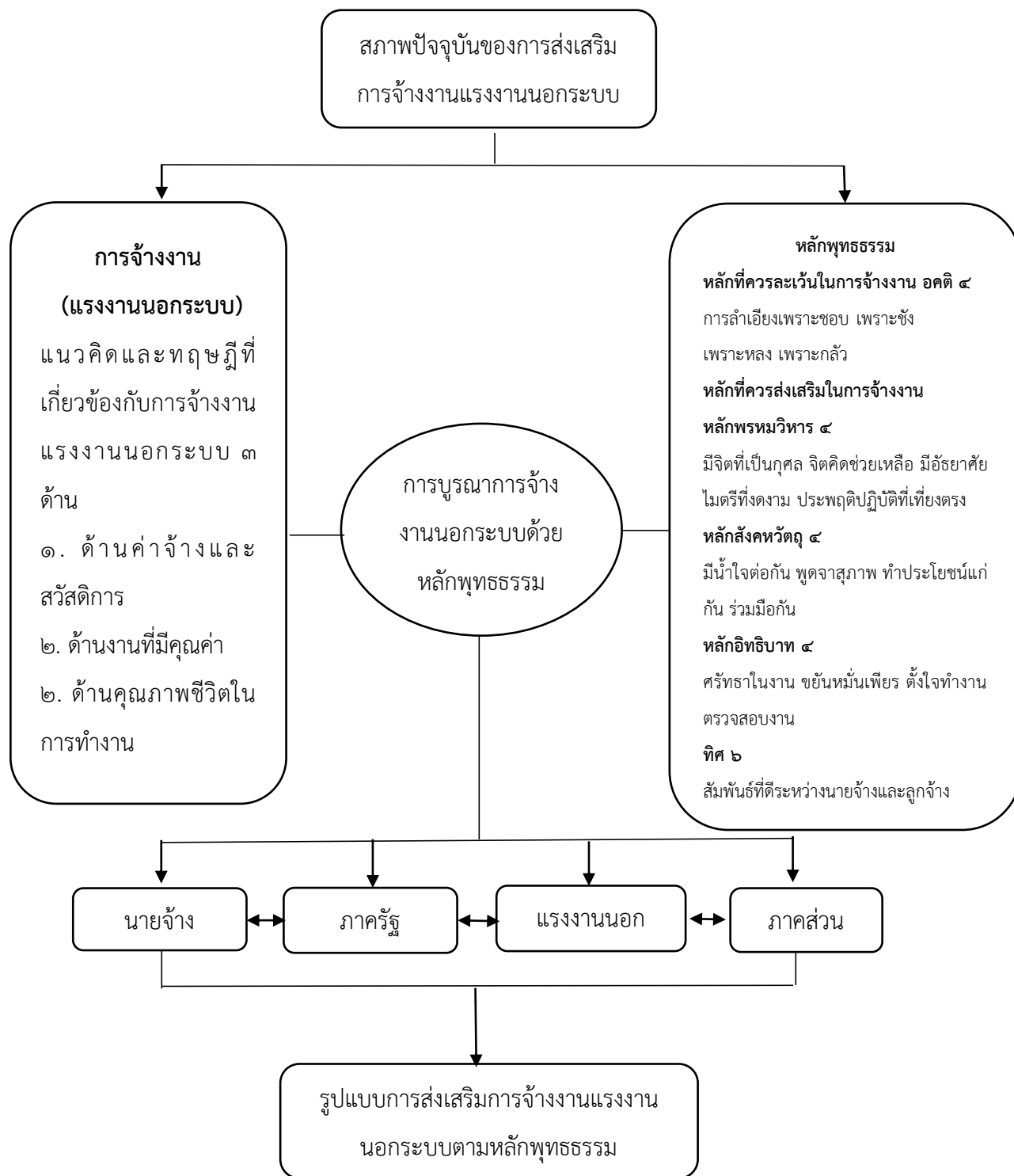
ก็จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ต้องการ จากการศึกษาผลงานวิจัยพบว่า ความไม่มีอคติต่อกัน สามารถจัดการความขัดแย้งในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นธรรมานุธรรมปฏิบัติ คือ การมองกันในแง่ดี มีเมตตาริจิตที่ดี สร้างสรรค์ความคิด นึกถึงความดีของกันและกัน ร่วมกันรักษา ระเบียบวินัย มีหัวใจพระพรหมสร้างสมความสามัคคี มั่งมีความเสียสละ ลดมานะทิฐิ และไม่ควรร ให้อิทธิพลของความเป็นกลุ่มหรือพวกเดียวกันทำให้เกิดความลำเอียงในการประเมินผลงาน การละอคติ ๔ ทำให้เกิดสัมมาทิฐิ พร้อมทั้งจะเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่นและมีวินัยต่อตนเองด้วยการละกรรมกิเลส ๔ การไม่มีทิฐิในการยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ที่ประกอบไปด้วยอภิสลมูล อันได้แก่ โลภะ โทสะและโมหะ เพราะจะกลายเป็นมิจฉาทิฐิ อีกทั้งการเจรจาตกลงใดๆก็ตาม เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งต้องควบคุมสติ ใ้หมั่น มีความเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น มีการสื่อสารอย่างลึกซึ้งเพื่อวิเคราะห์เรื่องราวด้วยวิธีการคิด อย่างแยบคาย หาจุดสนใจ เสนอ สร้างสัมพันธ์ภาพอันดี หากนำไปเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลและ สรรหาบุคลากรการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร การจัดสรรทุน และการประเมินผลการปฏิบัติงานจะก่อให้เกิด ระบบคุณธรรมในองค์กรได้เป็นอย่างดี

การส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ ทำให้เกิดพฤติกรรมโดยชอบ มีความเกื้อกูล และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่าง “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” และองค์กร “ภาครัฐ” ในมุมมองของการเป็นผู้ร่วมงานในแง่ดี เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ส่งเสริมให้เกิด การพัฒนาความรู้ความสามารถให้มากขึ้น มีความยุติธรรมในการพิจารณาในการให้รางวัลหรือการลงโทษ การนำไปใช้กำกับการใช้อำนาจให้มีจิตใจเป็นกุศล มีแต่ความเมตตาคิดช่วยเหลือผู้ทุกข์ยาก ยินดี กับความ สุขสมหวังของผู้อื่น มีความยุติธรรม เที่ยงตรง เป็นผู้ที่มีมองผู้อื่นในแง่ดี ขวนขวายในการช่วยเหลือ ผู้อื่น สำนักรับผิดชอบต่อสาธารณะประโยชน์ ด้วยความจริงใจและแสดงออกที่ดี และเหมาะสม ก่อให้เกิด ความรักความศรัทธา นำไปสู่ความยุติธรรม ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งตนเอง องค์กร สังคม และประเทศชาติ ได้ในที่สุด จากการศึกษางานวิจัยพบว่า หลักพรหมวิหาร ๔ สามารถนำไปการประยุกต์ใช้ ในการปฏิบัติงาน ให้เกิดการทำงานร่วมกันด้วยดี มีการสร้างเสริมความสุขและสร้างแรงจูงใจและ สนับสนุนการทำงานให้พัฒนาก้าวหน้าระหว่างผู้ร่วมงาน มีภาวะผู้นำในการใช้ความรู้ ความสามารถ ความฉลาดทางอารมณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี อีกทั้งนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และ การจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยได้เป็นอย่างดี

แนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในต่างประเทศส่วนใหญ่ดำเนินการโดยภาครัฐ อาทิ **ประเทศบราซิล** รัฐบาลเป็นผู้ส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านการเงิน ความรู้ การตลาด ให้แรงงานนอกระบบเพื่อพัฒนาไปเป็นผู้ประกอบการรายใหญ่ อีกทั้งส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านที่อยู่อาศัย ผู้ที่มีฐานะยากจน และการส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม **ประเทศอินเดีย** รัฐบาลได้ส่งเสริมการจ้างงานโดยการกำหนดอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ ที่เป็นไปตามลำดับขั้นความยากง่ายของงานที่เอื้อต่อการการเจรจาตกลงค่าจ้างระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง **ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี** รัฐบาลได้ส่งเสริมการจ้างงาน ด้วยการประกันสุขภาพที่สามารถคุ้มครองแรงงานนอกระบบได้อย่างครอบคลุม มีการจูงใจด้วยการเก็บเงินอัตราสมทบในการมีส่วนร่วมที่ต่ำและการสนับสนุนจากกระทรวงการคลัง และมีการพัฒนาเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนเพื่อเป็นการส่งเสริมการจ้างงานอีกทาง **ประเทศเนปาล** รัฐบาลมีรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงาน โดยพัฒนาระบบค่าจ้างค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยใช้กรอบ “งานที่มีคุณค่า” และกำหนดค่าจ้างขั้นต่ำ การสร้างโอกาสการทำงาน การใช้หลักการสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน การคุ้มครองทางสังคม และการสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วม จะเห็นได้ว่าแนวทางการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในต่างประเทศมีทิศทางไปในแนวทางเดียวกันกับการบริหารจัดการแรงงานนอกระบบในประเทศไทย คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้าไปดำเนินการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

๒.๙ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากประเด็นสำคัญดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาร่างเป็นกรอบแนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม โดยนำรูปแบบประเภท Causal Model มาใช้ เป็นรูปแบบที่นำเอาตัวแปรต่าง ๆ มาสัมพันธ์กันเชิงเหตุและผลที่เกิดขึ้น เป็นการอธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์กันทางสังคม ระหว่างการบริหารจัดการของภาครัฐ นายจ้างและ แรงงานนอกระบบนำหลักอคติธรรม ๔ และหลักพรหมวิหาร ๔ มาบูรณาการกับแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจ้างงานนำไปประยุกต์ใช้กำหนดขอบข่ายการส่งเสริมการจ้างงาน ๓ ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านงานที่มีคุณค่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ร่างเป็นรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบโดยผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบ ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๒.๑๑ กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากกรอบแนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมสามารถอธิบายได้ ดังนี้

๑. การศึกษาถึงสภาพปัจจุบันของการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบในลักษณะของแรงงานนอกระบบ ตามแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน และองค์ประกอบที่สำคัญในส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ คือ นายจ้าง แรงงานนอกระบบ ข้อตกลงหรือสัญญาจ้างงาน ภาครัฐ กฎหมายคุ้มครองแรงงาน แนวคิดการจ้างงานที่ยุติธรรม คือ การมีดุลยภาพระหว่าง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทน งานที่มีคุณค่าและคุณภาพชีวิตในการทำงาน

๒. แนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม โดยการละเว้นซึ่งความมือดิตต่อกัน ๔ ประการ คือ เพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อกัน มองกันในแง่ดี มีเมตตาริจิตที่ดีในการสร้างสัมพันธ์ภาพอันเป็นกัลยาณมิตรต่อผู้อื่น สร้างสรรค์ความคิด วิเคราะห์เรื่องราวด้วยวิธีการคิดอย่างแยบคาย การเจรจาตกลงใดๆต้องควบคุมสติให้มั่น นึกถึงความดีของกันและกันจะก่อให้เกิดสัมมาทิฐิ มีวินัยต่อตนเองด้วยการละกรรมกิเลส ๔ การไม่ยึดมั่นถือมั่นในอุดมการณ์ที่ประกอบไปด้วยอกุศลมูล อันได้แก่ โลภะ โทสะและโมหะ เพราะจะกลายเป็นมิจฉาทิฐิ

๓. แนวคิดการส่งเสริมการจ้างงานด้วย

๓.๑ ข้อที่ควรการละเว้นในการจ้างงานตามหลักอคติ ๔ คือ ละเว้นจาก ๑.ฉันทาคติ (การลำเอียงเพราะชอบ) ๒.โทสาคติ (การลำเอียงเพราะชัง) ๓.โมหาคติ (การลำเอียงเพราะหลง) ๔.ภยาคติ ((การลำเอียงเพราะกลัว)

๓.๒ หลักพรหมวิหาร ๔ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมโดยชอบ มีความเกื้อกูล และช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่าง “นายจ้าง” และ “ลูกจ้าง” และองค์กร “ภาครัฐ” เป็นผู้ส่งเสริมที่ดี การใช้อำนาจ หน้าที่ที่มีอยู่ ด้วยจิตใจเป็นกุศล มีแต่ความเมตตาช่วยเหลือแก่ผู้ที่มีทุกข์ยากจากการจ้างงาน และยินดีกับความสุขสมหวังของทั้งผู้จ้างและผู้ถูกจ้างด้วยจิตใจที่มีความยุติธรรม สำนึกรับผิดชอบสังคมโดยรวม และต่อสาธารณะประโยชน์ ให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสามารถแก้ไขความขัดแย้งในสังคมไทยได้เป็นอย่างดีการกำหนดกฎ ระเบียบ และกฎหมายการจ้างงานที่เอื้อผลประโยชน์ซึ่งกันและกันของทั้งผู้จ้างงาน ผู้ถูกจ้างงาน เป็นการสร้างสรรค์คุณภาพชีวิตของสังคมโดยรวม เชื่อมโยงไปสู่การพัฒนาสังคมที่ดีงาม

๓.๓ หลักทศ ๖ ความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้าง และลูกจ้าง ตามหลักทศ ๖ เป็นการทำหน้าที่ของตนเองที่พึงมีของนายจ้างในการ จัดการงานให้ทำตามสมควรแก่กำลัง ให้อาหารและค่าจ้าง ดูแลรักษา

ยามเจ็บป่วย ให้อาหารที่มีรสแปลก ให้หยุดตามโอกาส ส่วนหน้าที่ของ กรรมกร คนงาน ที่เปรียบเสมือน เบนทิส เบื้องล่าง ให้ปฏิบัติตนนาย เจ้านาย ให้ปฏิบัติ ดังนี้ ทำการงานก่อนนาย เลิกการงานที่หลังนาย ถือเอาแต่ของที่นายให้ ทำการงานให้ดีขึ้น นำคุณของนายไปสรรเสริญ

๓.๔ หลักสังคหวัตถุ ๔ นำมาใช้ส่งเสริมการจ้างงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อรรถ จริยา สมานัตตา เป็นการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจต่อกัน พุดจาสุภาพไพเราะ อ่อนหวาน ทำประโยชน์แก่กัน และร่วมมือกันทำงานและแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ลุล่วงไปด้วยดี

๓.๕ หลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ส่งเสริมด้านการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดงานที่มีคุณค่าได้เป็นอย่างดี หลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งประกอบด้วย ฉันทะ คือ ความพอใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด วิริยะ คือ ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำสิ่งต่างๆ จิตตะ คือ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน วิมังสา คือ ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอ โดยทำในสิ่งที่เราคิดว่าทำ แล้วได้ผลดีสามารถช่วยได้ อิทธิบาททั้ง ๔ ประการนี้เป็นเครื่องมือที่ทำให้บรรลุถึงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานเชิงพุทธ

๔. การบูรณาการหลักพุทธธรรมและแนวคิด ทฤษฎีในการจ้างงานด้านค่าจ้างและสวัสดิการงานที่มีคุณค่า และคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ อดิ ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักทิส ๖ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการกำหนดรูปแบบการส่งเสริมจ้างงานในแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมเพื่อสร้างความเป็นธรรมและเกิดดุลยภาพในระบบการจ้างงาน

๕. ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน ๓ ภาคส่วน คือ นายจ้าง ลูกจ้าง และภาครัฐ นำรูปแบบการส่งเสริมจ้างงานในแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมมาใช้เป็นแนวทางในการจ้างงาน และเป็นหลักยึดเหนี่ยวจิตใจ เพื่อปลูกจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคม มีการใช้ความรู้ ความสามารถ ความฉลาดทางอารมณ์และเป็นแบบอย่างที่ดี ในการจ้างงานนอกระบบ ที่สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตตนเอง ครอบครัว และการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทยได้เป็นอย่างดี

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม” เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) โดยนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลัก และมีวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มาสนับสนุน ดังนี้ คือ

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) ด้วยการนำวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มาเป็นวิธีการหลัก และมีวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มาสนับสนุน ดังนี้ คือ

๑) วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วยการรวบรวมข้อมูลทางเอกสาร การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วมโดยผู้วิจัย การสัมภาษณ์เชิงลึก และการสนทนากลุ่ม

๒) รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งใช้เทคนิคการวิจัยแบบสำรวจ โดยการแจกแบบสอบถาม

๓.๒ ผู้ให้ข้อมูลหลัก/ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ผู้ให้ข้อมูลหลักเชิงคุณภาพ รวมทั้งหมด ๓๔ คน ได้แก่

๑) ตัวแทนแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน ๒๐ คน หรือจำนวนที่เกิดการอิ่มตัวของข้อมูล (Data Saturated)

๒) ตัวแทนผู้จ้างงานจำนวน ๘ รูป/คน หรือตามจำนวนที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้เพียงพอ (Data Maturity)

๓) ฝ่ายบริหารงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๔ รูป/คน หรือตามจำนวนที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้เพียงพอ (Data Maturity)

๔) ผู้เชี่ยวชาญด้านพระพุทธศาสนา จำนวน ๒ รูป หรือตามจำนวนที่ทำให้ได้ข้อมูลที่มีความเชื่อถือได้เพียงพอ (Data Maturity)

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ที่แรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีการแบ่งเขตการปกครอง ๕๐ เขต โดยมีลักษณะกายภาพทางภูมิศาสตร์ของแต่ละเขตที่แตกต่างกัน เช่น เป็นเขตใจกลางเมืองเป็นพื้นที่ธุรกิจการค้า เขตที่อยู่อาศัยเมือง เขตเมืองกึ่งชนบท สำหรับเกณฑ์ที่ผู้วิจัยเลือกแบบเจาะจง คือ พื้นที่เขตอาศัยเมือง และพื้นที่เมืองที่มีผู้ใช้แรงงานนอกระบบจำนวนมากที่สังเกตเห็นได้ชัดเจนที่สุด คือ เขตคลองเตย และ เขตคลองสามวาจากประชากรแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครมีจำนวน ๑.๒๙ ล้านคน วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ระดับของความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้ 0.05

N แทน ขนาดประชากร 1.29 ล้านคน

$$\begin{aligned} n &= \frac{1,290,000}{1 + (1,290,000)(0.05)^2} \\ &= \frac{1,290,000}{1 + 3225} = \frac{1,290,000}{3226} \\ &= 399.87 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างเพื่อเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามจำนวน ๔๐๐ คน

๓.๓ เครื่องมือการวิจัย

๓.๓.๑ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มีดังต่อไปนี้

โดยผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้

๑) กำหนดแนวคำถามการวิจัยจากแนวคิด และทฤษฎี การจ้างงานแรงงานนอกระบบ ตามหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ และกรอบแนวคิด ในการวิจัยเพื่อให้เห็นถึงประเด็นคำถามการวิจัย

๒) การกำหนดแหล่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักจากพื้นที่การวิจัยที่สอดคล้องกับรูปแบบการ ส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมที่มีบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร

๓) การกำหนดรูปแบบของโครงสร้างแนวคำถามการวิจัยโดยการนำไปปรึกษากับ อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อชัดเจนต่อแนวคำถามในการวิจัยให้เหมาะสมกับผู้เชี่ยวชาญ ในการจ้างงานแรงงานนอกระบบ เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

๔) การสัมภาษณ์เชิงลึกผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบในการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ชนิดสนทนาแบบเป็นกันเอง และผู้วิจัยจะตั้งคำถามเพิ่มเติมหากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับเรื่องหนึ่งเรื่องใด ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นคำถามการวิจัยเพื่อให้ข้อมูลอย่างรอบด้าน

๕) การตรวจสอบข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกว่ามีความสมบูรณ์เพียงพอ ต่อการนำไปวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นแนวคำถามการวิจัยสำหรับการสนทนากลุ่มต่อไป

๓.๓.๒ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการตอบแบบสอบถาม โดยการนำ ข้อมูลจากการสังเคราะห์เชิงคุณภาพ ในการระดมความคิดเห็นด้วยการสนทนากลุ่มนำมาเป็นแนวทางใน การสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นตามกรอบของ การจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสาระสำคัญของรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเพื่อยืนยันถึงสาระสำคัญของการส่งเสริมการใช้รูปแบบ การจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือสำหรับการแจกแบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น ๒ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิทางการศึกษา ซึ่งเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม โดยที่ผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องแสดงความคิดเห็นจากคำถามที่ผู้วิจัยกำหนดเกี่ยวกับสาระสำคัญส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม ซึ่งมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี ๕ ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

๔ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

๓ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๒ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

๑ หมายถึง ความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

(๓) การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือที่สร้างขึ้นมาเพื่อการศึกษาวิจัยนั้น ผู้ศึกษาได้ดำเนินการทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) และทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

(๑) ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาฯ ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

(๒) หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนอประธานและกรรมการที่ปรึกษาฯ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม จำนวน ๕ ท่าน เพื่อพิจารณาทั้งในด้านเนื้อหาสาระ และโครงสร้างของคำถาม รูปแบบของแบบสอบถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item-Objective Congruent : IOC)^๑ ซึ่งค่า IOC จะต้อง

^๑บุญธรรม กิจปรีดาภิสุทธิ์, สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐๘.

มีค่า ≥ 0.6 ขึ้นไปถึงจะแปลผลว่าใช้ได้ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยมีผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามได้ค่า ค่า ≥ 0.6 ทุกข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

๑. พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. พระครูบุริมานุรักษ์, รศ.ดร.

อาจารย์ประจำ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. รศ.ดร.จิตติมา อัครธิติพงศ์

อาจารย์ประจำสาขา การบริหารทรัพยากรมนุษย์

คณะวิทยาการจัดการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

๔. รศ.ดร. อภินันท์ จันตะนี

อาจารย์ประจำสาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธ

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. อ.ดร. พิเชฐ ทังโต

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการเชิงพุทธ

คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๓) หาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว ไปทดลองการใช้ (Try-out) โดยการขออนุญาตเก็บข้อมูลตัวอย่างจากสำนักงานเขตมินบุรีกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ แรงงานนอกระบบในเขตมินบุรีที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ใช้ในการศึกษา ในครั้งนี้ จำนวน ๓๐ ท่านเพื่อหาค่าเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟา(α – Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๒ โดยการศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องรายข้อและสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๙๖๕๕

(๔) นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาคณะนิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามเป็นฉบับสมบูรณ์ เพื่อแจกให้กับกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๔.๑ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑) การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research) เกี่ยวกับการจ้างงานตามแนวคิดและทฤษฎีการจ้างงาน และจากหลักฐานทางพระพุทธศาสนา

๒) การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม จากการเฝ้าสังเกตสถานการณ์โดยรวมของการจ้างแรงงานในแหล่งการจ้างงานนอกระบบจำนวนมากที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน คือ เขตคลองเตย และ เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร

๓) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลที่กำหนดไว้ เพื่อทราบถึงสภาพการจ้างงาน ปัญหาและอุปสรรคของการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ โดยผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้เกี่ยวข้องโดยตรงกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ คือ กลุ่มแรงงานนอกระบบจำนวน ๒๐ คน กลุ่มตัวแทนผู้จ้างงานจำนวน ๕ คน ดังนี้

ตัวแทนแรงงานนอกระบบ

๑. นายวาทัญญ คงสัตย์
๒. นางดวงนภา ธีราชัย
๓. นายนิพนธ์ ธีราชัย
๔. นางระเปียบ ปัทธิปัญญ

^๒Cronbach, Lee J., *Aptitudes and Instructional Methods A Handbook for Research on Interactions*, (Wiley & Sons New York, 1971), p. 213.

๕. นางบัวรีหา มาศรี
๖. นายสุขสร ฝ้ายสุน
๗. นางสาวประยงค์ มาศรี
๘. นายสำรวย รากแก่น
๙. นายไพรัตน์ ทองยอด
๑๐. นายโพธิ์ สาดิโพธิ์
๑๑. นางเดือน สาดิโพธิ์
๑๒. นางสมใจ รุ่งสว่าง
๑๓. นางยม พรหมดม
๑๔. นางดวงแข รัศมี
๑๕. นางแจ้ว รุ่งสว่าง
๑๖. นายเลิง ทองยอด
๑๗. นายสมศักดิ์ มะชะลา
๑๘. นายสมชาย มะชะลา
๑๙. นายกังวาล มะชะลา
๒๐. นางวรัญญา เสตรา

ตัวแทนนายจ้าง

๑. นายปกรณ์ เบญจรัตน์ ผู้รับเหมาจ้างงานอิสระ
๒. นายโพสินทร์ มินธนานันท์ กรรมการผู้จัดการบริษัท มินธนานันท์ จำกัด
๓. นางสาวลักษณ ศิริอ่อน กรรมการผู้จัดการ หจก. ลักกี้ คอนสตรัคชั่น
๔. นางสาวกรวิภา ชลทิพย์ กรรมการผู้จัดการ บริษัท ชลทิพย์ อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด
๕. นายสุวิทย์ ชาลีกุล กรรมการผู้จัดการ หจก. ส.สุวิทย์ก่อสร้าง

๓. การจัดทำสนทนากลุ่ม (Focus Discussion Group) เพื่อระดมความคิดเห็น

จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่กำหนดไว้ โดยการแบ่งเป็น ๔ กลุ่มย่อย คือ กลุ่มผู้จ้างงาน กลุ่มแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานแรงงานนอกระบบ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางพุทธศาสนา โดยใช้ตัวแทนกลุ่ม กลุ่มละ ๓ รูป/คน ดังนี้

๑. นายสมคิด ดั่งเงิน ประธานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร
 ๒. นางสุจิน รุ่งสว่าง กรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร
 ๓. นางสาวอรุณี ศรีโต กรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ จังหวัดสมุทรปราการ
 ๔. นางสุกัญญา ไพศาลธรรม รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค
สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
 ๕. นางวรรณกานต์ ขาวลาก ห้วหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการฝึกอบรมและพัฒนา
สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน
 ๖. นางวิไลวรรณ เพียงคำห์ นักวิชาการแรงงานพิเศษ
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 ๗. นางรภัสสา พานิกุล ห้วหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์
สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน
 ๘. ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๙. นาวาอากาศเอกสมเกียรติ ปิยะสกุลเกียรติ
อดีตนายทหารควบคุมงานและกรรมการตรวจการจ้างงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ
กองทัพอากาศและผู้จัดการโครงการ บริษัท ชลทิพย์ อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด
 ๑๐. นายจารึก คำวิจิต ผู้รับเหมาจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร
 ๑๑. พระครูธรรมธร มะลิน กิตติปาโล, ผศ. อาจารย์ประจำวิทยาลัยศาสนศาสตร์
ระดับผู้ช่วย ศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณ
 ๑๒. พระเจริญ บุญทศ (จิรบุญโญ),ดร.อาจารย์ประจำโรงเรียนมหาวชิราลงกรณราชวิทยาลัย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้บรรยายพิเศษวิชาพุทธวิทยาการศึกษา, วิชาการวิจัยเพื่อ
พัฒนาการจัดการศึกษา, อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์
- มีผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการ (Moderator) และผู้ช่วยคอยจดบันทึกข้อมูลประเด็นที่น่าสนใจ โดย
ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการสัมภาษณ์ ดังนี้

(๑) การกำหนดรูปแบบคำถามการวิจัยจากข้อมูลการสัมภาษณ์เจาะลึกเพื่อนำมาเป็นข้อมูลเบื้องต้นแก่การจัดการสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

(๒) การกำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักโดยใช้รูปแบบของตัวแทนจากภาคต่างๆจำนวน ๑๒ รูป/คน เพื่อให้เห็นประเด็นหลากหลายและประเด็นอื่นๆที่เพิ่มเติมจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

(๓) การกำหนดรูปแบบในการสนทนากลุ่มโดยผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด ๑๒ รูป/คน โดยผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดมีสิทธิจะตั้งกระทู้ต่อประเด็นคำถามเพิ่มเติม ซึ่งหากผู้วิจัยมีคำถามสงสัยหรือเข้าใจเรื่องหนึ่งเรื่องใดก็จะสอบถามผู้เข้าร่วมสนทนากลุ่มเพื่อความชัดเจนต่อไป

(๔) การตรวจสอบข้อมูลจากการสนทนากลุ่มว่ามีความสมบูรณ์เพียงพอต่อการนำไปวิเคราะห์ และสังเคราะห์สร้างรูปแบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการต่อไป

โดยผู้ศึกษาวิจัยได้ การระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงาน เรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม โดยตัวแทนแรงงานนอกระบบ นักวิชาการผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจ้างแรงงาน และตัวแทนนายจ้าง ตัวแทนนักวิชาการทางพระพุทธศาสนา

๓.๔.๒ การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

ในงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลในเชิงปริมาณตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(๑) จัดเตรียมเครื่องมือตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยให้แบบสอบถาม (Questionnaire) ตรงตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการแจกแบบสอบถาม

(๒) ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆจำนวนอย่างน้อย ๕ ท่านในการตรวจเครื่องมือการวิจัยว่ามีความเที่ยงตรงและสามารถใช้ในการเก็บข้อมูลได้หรือไม่

(๓) ติดต่อขอหนังสือจากหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างที่จะเข้าแจกแบบสอบถาม (Questionnaire)

(๔) นำส่งหนังสือขออนุญาตและขอความร่วมมือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มเป้าหมายโดยกำหนดวันที่จะไปขอแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) ด้วยตนเอง

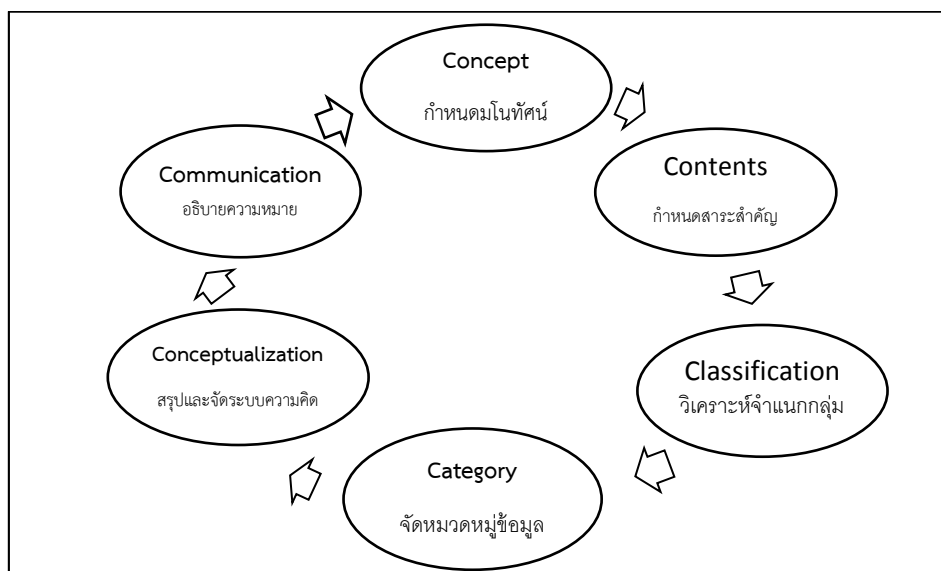
(๕) ตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถาม แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๕.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การศึกษารองานของแรงงานนอกระบบโดยใช้หลักการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 6'

C. Technic Analysis ของ นภัทร์ แก้วนาถ (๒๕๕๕)^๓ เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีวงจรการจัดการวิเคราะห์และการสังเคราะห์ข้อมูล ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๑: เทคนิค 6' C กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ

เมื่อผู้วิจัยได้ข้อมูลดิบ (Raw Data) จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสำรวจข้อมูลทุติยภูมิ และการสำรวจข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยนำข้อมูลเหล่านั้นนำมาเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค 6' C เพื่อเปลี่ยนจากข้อมูลดิบ เป็นสารสนเทศการวิจัย เป็นบทสรุปของการวิจัย ให้ระบบความคิด และเป็นกรอบแนวคิดผลการวิจัยที่เกิดจากการวิเคราะห์ตามเทคนิคดังกล่าว ดังนี้

^๓ นภัทร์ แก้วนาถ, นอ.ดร. , หลักการการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 6' C. Technic Analysis , เอกสารประกอบการสอน วิทยาลัยการทัพอากาศ , ๒๕๕๕ .

๑) มโนทัศน์ (Concept) โดยผู้วิจัยได้กำหนดประเด็นการศึกษาการส่งเสริมรูปแบบของการจ้างงานนอกระบบจากแนวความคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ

๒) สารสำคัญ (Content) กำหนดเนื้อหาสาระของลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบ จากการสัมภาษณ์ผู้ที่ให้ข้อมูลสำคัญทั้งผู้จ้างแรงงาน ผู้ใช้แรงงานจำนวน ๒๔ คน

๓) การจำแนกประเด็นของข้อมูลที่สำคัญ (Classify) : นำข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ และสังเกตการณ์จากผู้ให้ข้อมูลในข้อ (๒) มาเป็นข้อมูลสำคัญและประเด็นข้อมูลการจำแนกกลุ่ม / ระบุประเด็นสำคัญ

๔) การจัดหมวดหมู่ (Category): นำข้อมูลในขั้น (๓) มาจัดหมวดหมู่ : การสรุปเนื้อหาใหม่เกี่ยวกับคุณภาพของการจ้างงาน

๕) การจัดกรอบความคิด (Conceptualize): การจัดทำกรอบความคิดการวิจัยเป็นการสรุปว่า การจ้างงานในแรงงานนอกระบบ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของแรงงานและครอบครัวอย่างไร โดยส่งผลต่อการพัฒนาชุมชน และสังคมให้เจริญรุ่งเรืองได้อย่างไร ตลอดจน นำไปเป็นแนวทางกำหนดนโยบายและส่งเสริมรูปแบบการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

๖) การแปลความ หรือตีความข้อมูล (Communication): การแปลความหรือตีความข้อมูลโดยอธิบาย ให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบควรจะดำเนินการตามรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมอย่างไร

สรุปได้ว่า การวิเคราะห์ข้อมูลตามกระบวนการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิค 6' C เป็นการศึกษาหาข้อมูลทฤษฎีจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม เพื่อทราบข้อมูลโดยรวมเบื้องต้น และนำมาร่างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย จากนั้นนำมาเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เชิงลึก เมื่อได้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมากำหนดประเด็นเกี่ยวกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ นำประเด็นที่ได้มาจัดเป็นกลุ่มและลำดับประเด็นสำคัญ จากนั้นนำมาจัดหมวดหมู่โดยสรุปเนื้อหาใหม่ แล้วจัดกรอบแนวความคิดทางการวิจัยเพื่อเชื่อมโยงข้อมูลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ สังเคราะห์ข้อมูลออกมาเป็นรูปแบบการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

๓.๕.๒ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เป็นหลักโดยการดำเนินการขั้นแรก คือ นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้จำนวน ๔๐๐ ชุด นำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสำรวจ (Editing) แล้วดำเนินการลงรหัสตามคู่มือการลงรหัส (Code Book) หลังจากนั้นตรวจสอบแบบสำรวจเพื่อความถูกต้องอีก ๑ ครั้ง แล้วจึงดำเนินการถ่ายรหัสดังกล่าวลงในแบบฟอร์มถ่ายข้อมูล (Transfer Sheet) บรรจุข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และหาค่าทางสถิติต่างๆ ดังนี้

๑. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage)^๔
๒. ค่าเฉลี่ย (Mean)^๕
๓. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)^๖

จากนั้นผู้ศึกษาวิจัยได้รวบรวมคะแนนของแต่ละระดับมาหาค่าเฉลี่ยและนำค่าเฉลี่ยไปเทียบเกณฑ์การแปลความหมายซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้แบ่งระดับการส่งเสริมจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรมออกเป็น ๕ ระดับ^๗ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งกระบวนการหาค่าเฉลี่ยสามารถกระทำได้ดังนี้

สูตร

$$\begin{aligned}\text{ช่วงห่างระดับของค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ \text{ช่วงห่างระดับ} &= 0.8\end{aligned}$$

ดังนั้น แต่ละระดับจะมีช่วงห่างกัน ๐.๘ จากเกณฑ์ดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยสามารถแบ่งระดับการปฏิบัติงานตามค่าเฉลี่ย และแปลความหมาย ดังต่อไปนี้

^๔ ชีรยุทธ พึ่งเพียร, สถิติเบื้องต้นและการวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุตรไพศาล, ๒๕๔๕), หน้า ๑๒.

^๕ พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, รศ.ดร., การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร ฉบับปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมาธรรม, ๒๕๔๘), หน้า ๒๒-๒๔.

^๖ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๙ - ๔๑.

^๗ Best, John W., **Research in Education**, (New Jersey: Practice Hall Inc., 1970), pp. 204-208.

ค่าเฉลี่ยระหว่าง	หมายถึง
๑.๐๐ – ๑.๘๐	การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด
๑.๘๑ – ๒.๖๐	การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรมอยู่ในระดับน้อย
๒.๖๑ – ๓.๔๐	การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
๓.๔๑ – ๔.๒๐	การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรมอยู่ในระดับมาก
๔.๒๑ – ๕.๐๐	การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

๓.๕.๓ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

การหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานด้วยแรงงนอกระบบ โดยการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามปฏิบัติการที่ผู้วิจัยกำหนดไว้กับข้อมูลที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นมา (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้อง

ΣR แทน ผลรวมของการพิจารณาข้อความแต่ละข้อของแบบวัด

จากผู้เชี่ยวชาญ

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์การพิจารณาให้คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

+1 หมายถึง มั่นใจว่าวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 หมายถึง ไม่มั่นใจว่าวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

- 1 หมายถึง มั่นใจว่าไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

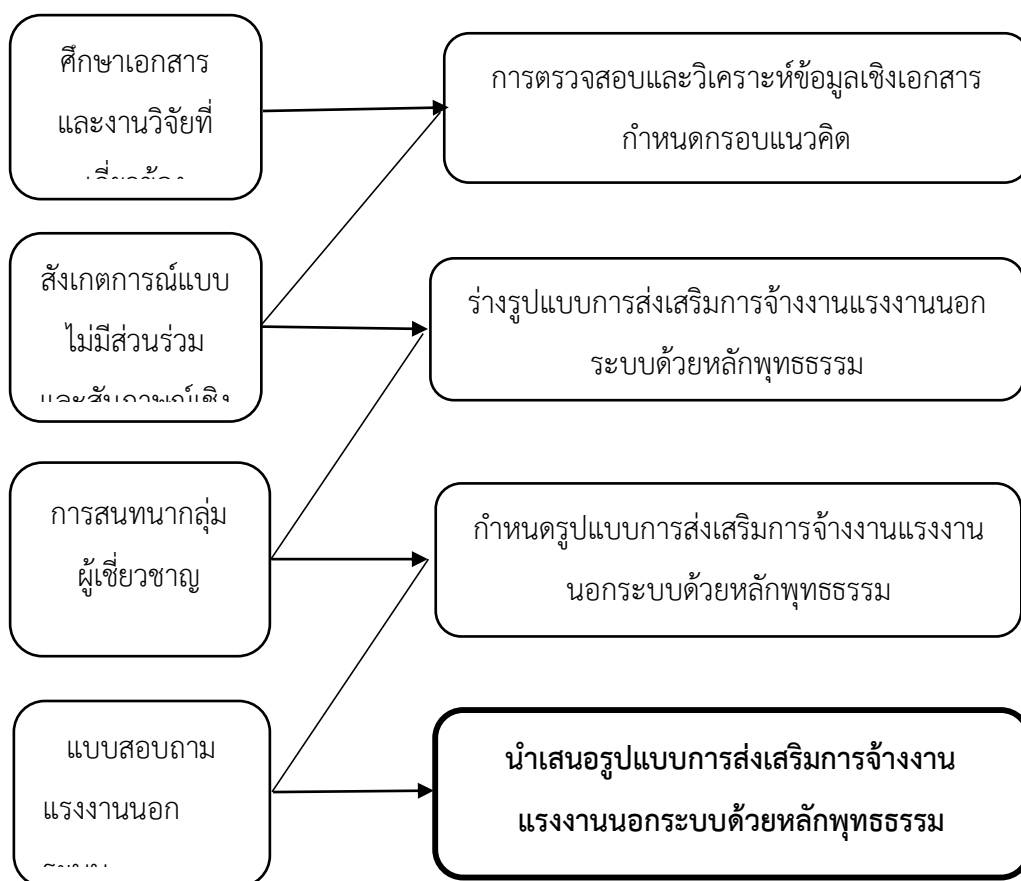
เกณฑ์การคัดเลือกค่า IOC มีค่าตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นถือว่าเป็นข้อคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามโดยการประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์เสนอข้อมูลดังนี้

๑) สถานภาพส่วนบุคคล วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ข้อมูลเกี่ยวกับระดับการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมใช้การวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.(Standard Deviation)

๓.๖ สรุปขั้นตอนวิธีการดำเนินการวิจัย



แผนภาพที่ ๓.๒ ขั้นตอนการวิจัย

แผนการวิจัยที่ได้กำหนดขั้นตอนการศึกษาวิจัยตามแผนผังดังกล่าวโดยสามารถอธิบายได้ ดังนี้

๑. การศึกษาข้อมูลทุติยภูมิโดยการทบทวนเอกสารงานวิจัยและสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเป็นมาของแรงงานนอกระบบ จากแนวคิดและทฤษฎี หลักพุทธธรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงหลักการทางวิชาการ นำเสนอกรอบแนวคิดในการศึกษารูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

๒. ศึกษาหาข้อมูลปฐมภูมิจากการลงปฏิบัติการณ์ในภาคสนาม โดยการสังเกตการณ์เชิงการวิจัยด้วยการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญถึงสภาพทั่วไปในการจ้างงาน คุณลักษณะแรงงานนอกระบบ ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านงานที่มีคุณค่า และด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยลงพื้นที่ที่มีการจ้างงานแรงงานนอกระบบมากที่สุด มีการจัดเก็บหลักฐานการสัมภาษณ์โดยเทคโนโลยีทางการสื่อสาร ในการบันทึกภาพเคลื่อนไหว และเสียงการสัมภาษณ์ และมีการจดบันทึกลงบนเอกสาร เมื่อได้รับการอนุญาตของผู้ถูกสัมภาษณ์ และมีหนังสือรับรองในการทำวิจัยจากทางมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบการดำเนินการ

๓. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๑ และ ๒ มาทำการบูรณาการแนวคิดทฤษฎีตะวันตกและหลักพุทธธรรมและร่างเป็นรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

๔. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๓. มาสร้างแบบสอบถาม และเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มประชากรตัวอย่างแรงงานนอกระบบจำนวน ๔๐๐ ชุด เพื่อสรุปความคิดเห็นถึงการให้คุณค่าสาระสำคัญของการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

๕. นำแนวทางจากข้อ ๓ และข้อ ๔ มาทำการสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ และ ผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจ้างงาน โดยการแบ่งเป็น ๔ กลุ่มคือ (๑)กลุ่มตัวแทนนายจ้าง (๒)กลุ่มตัวแทนแรงงานนอกระบบ (๓)กลุ่มผู้ตัวแทนภาครัฐ (๔) กลุ่มผู้ผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา โดยแต่ละกลุ่มมีตัวแทนของกลุ่มละ ๓ ท่าน มีผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานเป็นผู้ดำเนินการ (Moderator) และผู้ช่วยคอยจดบันทึกข้อมูลประเด็นที่น่าสนใจ และสังเกตปฏิกิริยาของผู้ถูกสัมภาษณ์ และเก็บหลักฐานจากการถ่ายภาพวิดีโอด้วยเทคโนโลยีทางการสื่อสาร และบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ ใช้เวลาครั้งละ ๒ ชั่วโมง ด้วยการป้อนคำถามเกี่ยวกับ หลักธรรมในการจ้างงานที่มีผลกับการเจรจาต่อรอง

เพื่อความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้สมาชิกภายในกลุ่มพูดคุยสนทนาซักถาม ถกประเด็นต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งได้เรียนรู้แง่มุมของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่ม เกิดสภาวะการมีส่วนร่วมรู้สึก และรับรู้ในประเด็นต่างๆ ด้วยการสร้างความเป็นกันเอง อยากร่วมสนทนา อยากร่วมแสดงความคิดเห็น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

๕. ผู้วิจัยทำการสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ในข้อ ๔. ถึงรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบ ว่ามีความสอดคล้องสัมพันธ์ใน ๓ ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านคุณค่าของงาน ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อกำหนดเป็นรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

๖. นำข้อมูลที่สังเคราะห์ได้จากข้อที่ ๕ มากำหนดเป็นรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

จากแผนการวิจัยดังกล่าว เป็นขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการทำงาน ให้ได้มาเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม” ที่วางไว้

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง “รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยตามพุทธธรรม” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) เพื่อศึกษาลักษณะการจ้างงานนอกระบบด้วยทฤษฎีการจ้างงานและหลักพุทธธรรม ๒) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วย ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกประเด็นการศึกษาออกเป็น ๕ ประเด็น ดังนี้

๔.๑ ผลการศึกษาลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามทฤษฎีการจ้างงานและหลักพุทธธรรม

๔.๒ ผลการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

๔.๔ ผลการวิเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการศึกษาลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามทฤษฎีการจ้างงานและหลักพุทธธรรม

ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม และการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยการเข้าร่วมสังเกตการณ์การจ้างงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่เขตคลองสามวา และเขตคลองเตย ในขั้นตอนการจ้างงานตั้งแต่การเจรจาต่อรอง การปฏิบัติงาน และการจ่ายค่าตอบแทน อีกทั้งได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจากตัวแทนแรงงานนอกระบบ จำนวน ๒๐ คน และตัวแทนผู้จ้างงานจำนวน ๕ คน โดยมีข้อมูล ดังนี้

๔.๑.๑ ลักษณะของการส่งเสริมจ้างงานแรงงานนอกระบบ

ผู้วิจัยได้ลงเก็บข้อมูลภาคสนามจากการลงสังเกตการณ์และสัมภาษณ์เชิงลึกนายจ้างและลูกจ้างในแรงงานนอกระบบ เกี่ยวกับลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่

บริเวณชุมชนสุเหร่าคลองหนึ่ง และ บริเวณท่าเรือคลองเตยที่มีการจ้างงานแรงงานนอกระบบที่หนาแน่น และสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน

๑) การวิเคราะห์สถานการณ์การจ้างงานแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้เจาะจงศึกษาการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบเฉพาะกลุ่มกรรมกรผู้รับจ้างใช้แรงงานทั่วไป โดยการลงสังเกตการณ์ในพื้นที่ชุมชนสุเหร่าคลองหนึ่ง งามอินทรา ๑๐๙ เขตคลองสามวา และพื้นที่ชุมชนคลองเตย เขตคลองเตย ซึ่งทั้งสองพื้นที่เป็นแหล่งรวมตัวของแรงงานนอกระบบแบบรับจ้างเป็นรายวันแหล่งใหญ่ของกรุงเทพมหานคร พบว่า

(๑) การจ้างงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่เขตคลองสามวา

ในพื้นที่ชุมชนสุเหร่าคลองหนึ่ง งามอินทรา ๑๐๙ เขตคลองสามวา ผู้วิจัยสังเกตเห็นว่าในตอนเช้าตรู่ตั้งแต่เวลาประมาณห้านาฬิกาเป็นต้นไป จะมีผู้ใช้แรงงานทั้งชาย หญิงออกมารอผู้จ้างงานที่ริมถนนสุเหร่าคลองหนึ่งเป็นจำนวนมาก ในระยะทางยาวกว่า ๓ กิโลเมตร โดยแรงงานดังกล่าวจะมาจากทางภาคเหนือ และภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นส่วนมากรวมไปถึงแรงงานต่างด้าวสัญชาติเขมร เมียนมาร์ และลาว แรงงานเหล่านี้มีจำนวนหลายพันคน^๑ ในทุก ๆ เช้าที่บริเวณริมถนนสุเหร่าคลองหนึ่ง หรือที่ชาวบ้านเรียกกันว่า "ถนนกีบหมู" มีกลุ่มผู้ใช้แรงงานจำนวนมากต่างยืนรอการจ้างงานอยู่ริมถนน โดยจะมีนายจ้างขับรถมาหาแรงงานที่ต้องการ เช่น ช่างไม้ ช่างปูน ช่างสี และกรรมกร ซึ่งค่าจ้างกรรมกรก็จะอยู่ที่วันละ ๒๕๐ - ๓๐๐ บาท ส่วนช่างฝีมือก็จะอยู่วันละ ๓๕๐ - ๗๐๐ บาท แล้วแต่จะตกลงกันและเมื่อเจรจาต่อรองเงินค่าจ้างได้แล้ว ผู้จ้างงานก็จะพาขึ้นรถกระบะไปทำงานตามสถานที่ต่าง ๆ ทั่วกรุงเทพฯ^๒ จนถึงเวลาประมาณ ๑๗.๐๐ นาฬิกาก็จะนำกลับมาส่งสถานที่เดิม^๓ วันใดที่แรงงานเหล่านั้นรอผู้จ้างงานจนถึงเวลาประมาณ ๙.๐๐-๑๐.๐๐ นาฬิกา เมื่อไม่มีผู้ใดมาจ้างงานแรงงานเหล่านั้นก็กลับเข้าที่พัก เพื่อรอการจ้างงานในวันรุ่งขึ้นต่อไป ซึ่งหมายถึงการไม่มีรายได้ในวันนั้น^๔

^๑ สัมภาษณ์ นายนิพนธ์ ธีราชัย แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^๒ สัมภาษณ์ นางระเบียบ ปัทธิปัญญ แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^๓ สัมภาษณ์ นางบัววิหา มาศรี แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^๔ สัมภาษณ์ นายสุทธกร ฝ่ายสุน แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

ผู้วิจัยได้สังเกตรูปแบบการจ้างงานแรงงานนอกระบบมีลักษณะที่ไม่มีความยุ่งยาก ซับซ้อน แรงงานกลุ่มนี้จะนำเอาอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับการทำงานเท่าที่จะหาได้ เพื่อแสดงตนว่าเป็นแรงงานฝีมือสาขาอะไร ยืนถือติดตัวรอผู้ว่าจ้างอยู่ริมถนน จากการสัมภาษณ์แรงงานเมื่อมีการเจรจาตกลงกันด้วยวาจา ค่าจ้างแล้วแต่ทั้งสองฝ่ายจะต่อรองกันเอง^๕ ส่วนใหญ่จะเป็นการจ้างงานแบบเร่งด่วน นายจ้างอาจจะมารับคนงานเพียงหนึ่งคนหรือเป็นกลุ่มก็ได้ ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำ แรงงานส่วนใหญ่เช่าห้องพักอยู่ในพื้นที่ชุมชนก๊อปปี้ ลักษณะที่พกอาศัยเป็นทั้ง เช่าอพาร์ทเมนต์ บ้านเช่า ห้องเช่า และมีแพลตฟอร์มของการเคหะแห่งชาติรวมอยู่ด้วย บ้างก็อยู่แบบเร่ร่อนมีที่อยู่อาศัยไม่แน่นอน^๖

(๒) การจ้างงานแรงงานนอกระบบในพื้นที่เขตคลองเตย

ชุมชนคลองเตยตั้งอยู่บนที่ดินของ การท่าเรือแห่งประเทศไทย (กทท.) มากกว่า ๕๐ ปี เป็นชุมชนแออัดหรือสลัมที่ใหญ่ที่สุดของกรุงเทพมหานครและเป็นแหล่งพักอาศัยของคนจนเมืองที่เป็นกำลังแรงงานสำคัญในการพัฒนาประเทศไทย บริเวณท่าเรือคลองเตยริมแม่น้ำเจ้าพระยา เดิมโตมาพร้อมกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพราะภาครัฐพยายามผลักดันการพัฒนาประเทศด้วยอุตสาหกรรม ทำให้รัฐบาลและเอกชนต้องสั่งสินค้าเครื่องจักรและวัตถุดิบจากต่างชาติ ท่าเรือคลองเตยซึ่งเป็นศูนย์กลางการคมนาคมขนส่งทางน้ำจึงมีความจำเป็นต้องใช้แรงงานคนจำนวนมากในการขนถ่ายสินค้า จึงเกิดการอพยพแรงงานจากพื้นที่ต่างๆทั่วประเทศจำนวนมากเข้ามาทำงาน เมื่อไม่มีที่พักอาศัยก็อาศัยสร้างเพิงพักพิงชั่วคราวอยู่ใกล้บริเวณท่าเรือคลองเตยทั้งที่ดินของการท่าเรือและที่ดินของเอกชนอื่นๆที่เจ้าของมิได้ดูแลหรือใช้ประโยชน์จนกลายเป็นชุมชนคลองเตยที่มีเนื้อที่ประมาณ ๔๐๐ ไร่ มีชุมชนย่อยๆอีกประมาณ ๒๖ ชุมชน ผู้พักอาศัยกว่า ๗๐,๐๐๐ คน ด้วยความที่เป็นพื้นที่มีปัญหาทางรัฐจึงพยายามแก้ไขพื้นที่เหล่านี้ วิธีหนึ่งก็ด้วยการเปลี่ยนชื่อเรียก จาก ‘สลัม’ เป็น ‘ชุมชน’ แทน

ชุมชนคลองเตยเป็นทั้งที่อาศัย แหล่งงาน และชักนำให้ผู้คนจากชนบทจำนวนมากมุ่งสู่คลองเตยเพื่อหางานทำมากขึ้นเรื่อย ๆ เนื่องจากคลองเตยเป็นแหล่งที่อยู่อาศัยราคาถูกมีแหล่งงานรองรับจำนวนมาก ประชาชนที่หลั่งไหลเข้ามาในพื้นที่จำนวนมาก จึงจำเป็นต้องบุกรุกพื้นที่การท่าเรือ

^๕ สัมภาษณ์ นางสาวประยงค์ มาศรี แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^๖ สัมภาษณ์ นายสำราญ รากแก่น, แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป, เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^๗ สัมภาษณ์ นายโพธิ์ สาดิโพธิ์ แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

ซึ่งเป็นที่รกรางว่างเปล่า ไม่ได้ใช้ประโยชน์ มาปรับเป็นที่อยู่อาศัยชั่วคราว จนถึงที่อยู่อาศัยแบบถาวรของผู้ใช้แรงงาน^๘ พื้นที่ว่างดังกล่าวจึงกลายเป็นที่พักพิงของคนไร้บ้านจากต่างจังหวัดที่เขามาหางานทำ สภาพที่พักอาศัยของแรงงานที่เป็นผู้รับจ้างทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นบ้านที่นำไม้อัด สังกะสี หรือเศษวัสดุที่ใช้แล้วสามารถนำมาดัดแปลงให้เกิดประโยชน์ นำมาปะติดปะต่อให้เป็นพื้นที่ส่วนตัว ปรากฏให้เห็นจนจินดา จะมีบ้างเป็นผู้ร่ำรวย ไม่มีที่พักอาศัยเป็นหลักแหล่ง อาศัยนอนบริเวณสถานีตำรวจคลองเตย และอาศัยใช้ห้องน้ำไปด้วย^๙

บริเวณท่าเรือคลองเตยเป็นแหล่งจ้างงานนอกระบบแหล่งใหญ่ที่สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน ในตอนเช้าของทุกวันบริเวณหน้าประตูเข้า ออกท่าเรือคลองเตยจะมีแรงงานจำนวนมากมารอการจ้างงานจากการขนย้ายสินค้าจากท่าเรือไปยังสถานที่อื่น เมื่อเรือขนสินค้าเทียบท่า และตู้ขนส่งสินค้าถูกเคลื่อนย้ายเพื่อขนส่งทางบกต่อไปโดยรถบรรทุก จะมีตัวแทนจากบริษัทเจ้าของสินค้าว่าจ้างแรงงานเหล่านี้ติดตามไปกับรถบรรทุกเพื่อขนย้ายสินค้าจากตู้ขนส่งสินค้า (ตู้คอนเทนเนอร์) ไปเก็บไว้ยังโกดังเก็บสินค้าเพื่อรอการส่งต่อไปยังปลายทางที่ต้องการ^{๑๐} แรงงานเหล่านี้จะถูกว่าจ้างเป็นกลุ่ม กลุ่มละประมาณ ๕- ๑๐ คนแล้วแต่ความเหมาะสมกับปริมาณจำนวนสินค้า เพื่อเคลื่อนย้ายสินค้าโดยการแบก ยก หาม สินค้าเหล่านั้นไปยังสถานที่ที่กำหนด^{๑๑} ราคาว่าจ้างที่ตกลงขึ้นอยู่กับชิปปิงเป็นผู้กำหนด โดยทั่วไปใช้เกณฑ์ความยาก ง่าย และระยะทางที่เคลื่อนย้ายสินค้า โดยอยู่ที่ราคาประมาณ ๓๐๐บาทเป็นอย่างต่ำจนถึง ๗๐๐ บาท^{๑๒} การจ้างงานไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับปริมาณสินค้าที่นำเข้า หรือส่งออกในแต่ละวัน^{๑๓} การทำงานไม่มีอุปกรณ์ช่วยด้านความปลอดภัย เช่น หมวกนิรภัย ถุงมือ หรือ หน้ากากกรองฝุ่น^{๑๔} แรงงานกล่าวว่าทำงานด้วยความเคยชินและไม่ค่อยเกิดอุบัติเหตุเท่าใดนัก ทางบริษัทจัดเตรียมเพียงอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการขนยกสินค้าเท่านั้นในกรณีที่ไม่สามารถใช้

^๘ สัมภาษณ์ นางเดือน สาดิโพธิ์ แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^๙ สัมภาษณ์ นางสมใจ รุ่งสว่าง แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางยม พรหมตม แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางดวงแข รัศมี แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๒} สัมภาษณ์ นายเลิง ทองยอด แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ มะชะลา แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นายสมชาย มะชะลา แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

กำลังแรงงานของคนได้เพียงลำพัง งานที่ทำประมาณ ๒-๔ ชั่วโมงต่อหนึ่งเที่ยวสินค้า^{๑๕} โดยไม่สามารถกำหนดได้ว่าน้ำหนักของสินค้าที่แบก/ยกจะมีน้ำหนักเท่าใดแล้วแต่ชนิดของสินค้า และไม่ทราบแน่นอนว่างานจะเริ่มเวลาใด ขึ้นอยู่กับเรือสินค้าเข้าเทียบท่า เวลาแล้วเสร็จของงานอาจจะเลยเวลาทำงานปกติ บางครั้งถึงเที่ยงคืนก็มี แรงงานสามารถอาศัยมากับรถบรรทุกเพื่อกลับมายังแหล่งที่พัก หรือโดยสารรถประจำทางกลับที่พักกันเอง ^{๑๖}

ผู้ใช้แรงงานได้กล่าวถึงชีวิตการจ้างงานในปัจจุบันและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทราบว่าพื้นที่เขตคลองเตยมีคนหลากหลายถิ่นย้ายเข้ามาอยู่ในคลองเตย ส่วนใหญ่เป็นพวกราชาเข้ากินค่าและผู้ใช้แรงงาน มีบ้างที่เรียนจบวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยแล้วได้ทำงานในระบบเมื่อมีฐานะดีขึ้นก็ย้ายออกไปอาศัยที่อื่นผู้ที่อาศัยในชุมชนส่วนใหญ่เป็นผู้ขายแรงงานรายได้น้อยจึงอดมื้อกินมื้อ ส่วนปัญหาเสพติดเป็นปัญหาเรื้อรังของแรงงานที่อาศัยในชุมชน^{๑๗} อย่างไรก็ตามมีผู้แสดงความคิดเห็นว่าแรงงานนอกระบบในเขตคลองเตยเหล่านั้น ถือว่าได้ประโยชน์จากความได้เปรียบของลักษณะเฉพาะของชุมชน ที่เป็นชุมชนแออัด มีความหลากหลายของสิ่งต่าง ๆ ทั้งลักษณะประชากร ความเปราะบาง ฐานะทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ทำให้เกิดความได้เปรียบในการดำเนินธุรกิจทุกรูปแบบ และสร้างให้เกิดอาชีพ เกิดการจ้างงาน การพัฒนาคุณภาพแรงงาน ที่ทำให้เศรษฐกิจ เกิดการหมุนเวียนในอัตราสูง นำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวคลองเตยอีกด้วย ^{๑๘}

๓) ลักษณะของ”ลูกจ้าง”ในการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

จากการศึกษาคุณลักษณะของแรงงานนอกระบบผู้เป็น “ลูกจ้าง”มีอายุตั้งแต่ ๑๕ ปีขึ้นไปจนถึง ๗๐ ปี สาเหตุที่เข้ามารับจ้างขายแรงงานเนื่องจากความยากจน และทำการเกษตรขาดทุน และจากภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทำให้แรงงานจำนวนหนึ่งต้องถูกให้ออกจากงาน แต่ยังไม่สามารถหางานประจำได้จึงจำเป็นต้องทำงานนอกระบบเพื่อเลี้ยงชีพ และส่วนใหญ่มีการศึกษาเพียงแค่ระดับประถมถึงมัธยมศึกษาตอนต้นเท่านั้น แรงงานบางกลุ่มมาทำงานแค่ช่วงนอกฤดูการทำนา บางคน

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางวรัญญา เสตรา แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นายกังวาล มะชะลา แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ นายเลิง ทองยอด แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ นางยม พรหมดม แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย,วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

เพิ่งเริ่มมาทำงานในแรงงานนอกระบบ แต่มีผู้ที่ทำงานในแรงงานนอกระบบถึงทำงานในแหล่งจ้างงานนอกระบบมากกว่า ๓๐ ปี^{๑๙} การประกอบอาชีพเกิดจากทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับการฝึกฝนจากครอบครัว แรงงานที่เป็นสตรีต้องดูแลบุตรที่บ้าน แต่ต้องการหารายได้เสริม การรับงานมาทำที่บ้านจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการแบ่งเบาภาระครอบครัว เพราะสามารถเลี้ยงลูกและทำงานไปพร้อม ๆ กันได้ แม้งานที่รับมาทำจะไม่สม่ำเสมอและค่าจ้างที่ได้รับค่อนข้างต่ำอีกทั้งไม่มีสวัสดิการใด ๆ ก็ตาม^{๒๐} แรงงานให้เหตุผลว่าการเข้าทำงานในระบบไม่มีความเป็นอิสระ เพราะต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบขององค์กร เช่น การตอกบัตรเพื่อบันทึกเวลาทำงาน เมื่อมีธุระจำเป็นที่จะต้องหยุดงาน มีกฎ ระเบียบให้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ในการยื่นใบลาเพื่อขออนุญาตหยุดงาน ชีวิตครอบครัวอยู่อย่างอึดอัดขัดสน มีหนี้สินที่ต้องรอขอใช้จำนวนมาก ไม่มีที่ดินเป็นของตนเอง^{๒๑}

๔) ลักษณะของ“นายจ้าง”ในการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

นายจ้างผู้ซึ่งว่าจ้างแรงงานนอกระบบได้ใช้วิธีการจ้างงานเป็นแบบจ้างเหมาหรือจ้างเป็นรายวันเฉพาะงาน^{๒๒} ส่วนใหญ่จะจ้างเป็นรายวันและเปลี่ยนนายจ้างไปเรื่อยๆ ไม่มีการทำสัญญาเป็นลูกจ้างประจำ งานมีหลากหลายประเภทแล้วแต่นายจ้างจะกำหนด ส่วนใหญ่เป็นงานที่ใช้กำลังร่างกาย เช่น งานขุดดิน แบกของ ยกของ งานขนย้าย งานทำความสะอาด ปลุกต้นไม้ เป็นต้น รูปแบบการจ้างงานกำหนดค่าจ้างตามรายชิ้นงาน หรือเป็นแบบวันต่อวัน เนื่องจากแรงงานมีความเป็นอิสระ ไม่ต้องถูกควบคุม และผลตอบแทนขึ้นอยู่กับความขยัน^{๒๓} การจ้างงานแรงงานนอกระบบ “นายจ้าง” มีความเสี่ยงต่อการจ้างงานในแรงงานที่ไม่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการ ทำให้ได้งานที่ไม่มีคุณภาพ การจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าปกติตามค่าจ้างขั้นต่ำไม่สมดุลกับผลงานที่ต้องการ บางครั้งได้แรงงานไม่รับผิดชอบต่องาน เมื่อ “นายจ้าง” ตกลงว่าจ้างงาน และนำส่งไปถึงสถานที่ทำงาน “ลูกจ้าง” จะขออนุญาตรับประทานอาหารเข้าก่อน กว่าจะได้เริ่มงานเป็นเวลา ๑๐ นาฬิกาก็มี แต่ด้วยความจำเป็น

^{๑๙} สัมภาษณ์ นายวาทัญญู คงสัตย์ แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางดวงนภา ธีราชัย แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางบัวริหา มาศรี แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นายสุขสร ฝายสุน แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายสุวิทย์ ชาลีกุล, ผู้จัดการ หจก.ส. สุวิทย์ก่อสร้าง จำกัด, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

เร่งด่วนของงานและความขาดแคลนแรงงานในระบบจึงต้องจ้างแรงงานนอกระบบเหล่านี้^{๒๔} แม้นายจ้างจะจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันเพื่อความปลอดภัยแต่บางครั้งแรงงานไม่ชอบใช้อุปกรณ์ป้องกันเพื่อความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ง่ายโดยอ้างถึงความไม่สะดวก ไม่ถนัดเวลาทำงาน ส่งผลให้ผู้จ้างต้องรับผิดชอบจ่ายค่าเสียหายที่เกิดขึ้น^{๒๕}

๕) ลักษณะของค่าจ้างและสวัสดิการในการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

เนื่องจากการจ้างงานที่มีความเป็นอิสระ ไม่ได้รับการบันทึกจากทางราชการ แรงงานเหล่านี้ไม่เข้าข่ายความคุ้มครองของระบบประกันสังคม ส่วนใหญ่ไม่ได้รับความคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายและไม่มีหลักประกันทางสังคม เนื่องจากไม่มีนายจ้างประจำ มีแต่เพียงหลักประกันสุขภาพขั้นพื้นฐาน (ประกันสุขภาพถ้วนหน้า) เท่านั้นที่จะได้รับในฐานะประชาชนทั่วไป^{๒๖} แต่สำหรับสิทธิในการเข้าสู่ระบบประกันสังคมด้วยตนเองตามกฎหมายประกันสังคมนั้น แม้จะมีการขยายขอบเขตความครอบคลุมสวัสดิการตามที่กฎหมายเปิดโอกาสให้แล้วก็ตาม ก็ยังคงพบว่ามีแรงงานเหล่านี้จำนวนน้อยที่เข้าสู่ระบบประกันสังคมในปัจจุบัน ทั้งนี้สาเหตุสำคัญประการหนึ่งอาจสืบเนื่องมาจากความครอบคลุมของสิทธิที่จะได้รับมีเพียงการคลอดบุตรทุพลภาพ และเสียชีวิตเท่านั้น แต่ยังไม่รวมถึงสิทธิการรักษาพยาบาล เวลาเจ็บป่วยที่แรงงานส่วนใหญ่เห็นว่ามีความสำคัญและยังพบว่าผู้สูงวัย (ผู้มีอายุตั้งแต่ ๖๐ ปี ขึ้นไป) ยังคงทำงานรับจ้างทั่วไปอยู่เป็นจำนวนมากอย่างเห็นได้ชัด^{๒๗} ความไม่เข้าใจถึงขั้นตอนการเข้ารับสิทธิการประกันสังคมเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่แรงงานเหล่านี้จะเลยที่จะเข้าร่วมระบบประกันสังคม สะท้อนให้เห็นอย่างชัดเจนถึงความยากลำบากของแรงงานนอกระบบที่ไม่มีหลักประกันของชีวิตแม้มีอายุมากยังต้องดำรงชีวิตด้วยการหาเลี้ยงชีพอยู่แม้ว่าจะอยู่ในวัยเกษียณแล้วก็ตาม รวมถึงยังช่วยให้สามารถมองย้อนกลับไปถึงช่วงชีวิตการทำงานที่ผ่านมาได้ว่า แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่เป็นผู้มีรายได้น้อย

^{๒๔} สัมภาษณ์ นางสาวกรวิกา ชลทิพย์ กรรมการผู้จัดการ บริษัทชลทิพย์ อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด ,วันที่ ๒๐มกราคม ๒๕๕๘

^{๒๕} สัมภาษณ์ นางสาวลักษณ ศิริอ่อน กรรมการผู้จัดการ หจก. ลักกี้ คอนสตรัคชั่น, วันที่ ๒๑มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นายสำรวย รากแก่น, แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป เขตคลองสามวา,วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ ทองยอด, แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

ขาดหลักประกันทางสังคมและระบบเงินออมภาคบังคับ ทำให้เมื่อเข้าสู่วัยเกษียณอายุแล้ว จึงยังต้องทำงานหารายได้เลี้ยงชีพตนเองอยู่ต่อไป^{๒๘}

อย่างไรก็ตาม ลักษณะค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานนอกระบบยังมีการกำหนด “ค่าจ้าง” ที่ไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับการเจรจาตกลงและความจำเป็นของแต่ละฝ่ายกล่าวคือ หากแรงงานที่ “นายจ้าง” ต้องการมีไม่เพียงพอ แต่มีความจำเป็นต้องใช้แรงงานเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามระยะเวลาที่ต้องการ อาจจะต้องจ่ายค่าแรงที่สูงกว่าปกติที่เคยจ้าง^{๒๙} เช่นเดียวกันหากลูกจ้างประเมินแล้วว่าหากไม่รับข้อเสนอค่าจ้างที่นายจ้างเป็นผู้กำหนด ซึ่งเป็นค่าจ้างที่ไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอาจจะส่งผลให้ไม่มีงานทำในวันนั้น ซึ่งหมายถึงการไม่มีรายได้ไปจนเจ็วครอบครัว จึงต้องจำยอมรับค่าแรงที่อาจไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว^{๓๐} เคยมีผู้เหมาค่าจ้างถึง ๑,๘๐๐ บาทต่อ ๒๔ ชั่วโมงต่อเนื่อง เนื่องจากงานที่รีบเร่งส่งงานให้ทันตามระยะเวลาของสัญญาจ้าง แต่มีไม่บ่อยนัก^{๓๑} ชี้ให้เห็นถึงการจ้างงานที่ไม่เป็นไปตามกฎหมายกำหนด และผู้จ้างมิได้คำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานของ “ลูกจ้าง” ผู้เป็นแรงงานนอกระบบ บางครั้งลูกจ้างยื่นเงื่อนไขให้จ้างงานผู้ร่วมงานอย่างน้อยไม่ต่ำกว่า ๒ คนโดยเกรงว่างานที่จ้างจะเกินความสามารถที่จะทำเพียงผู้เดียว

“ลูกจ้าง” ในแรงงานนอกระบบมีความกังวลกับรายได้ที่ไม่แน่นอนและไม่พอเพียงในการเลี้ยงดูครอบครัวมากกว่าจะคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน จะเห็นได้จากหากมีผู้ว่าจ้างงานที่ให้ค่าแรงสูงกว่าปกติ แม้จะเสี่ยงกับการได้รับอุบัติเหตุหรือสุขภาพที่ได้รับผลกระทบจากมลภาวะทางเสียง ฝุ่นละออง หรือสายตา ก็ยอมรับเงื่อนไขในการจ้างงานที่ผู้จ้างงานเป็นผู้กำหนด และปรารถนาให้มีการประกันรายได้ที่พอเพียง เพื่อความมั่นใจในการดำรงชีวิตเมื่อเข้าสู่วัยผู้สูงอายุที่ไม่สามารถทำงานได้แล้ว

๔.๑.๒ สารสำคัญ(Content) ของลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

^{๒๘} สัมภาษณ์ นางสาวประยงค์ มาศรี, แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายปกรณ์ เบญจรัตน์, ผู้รับจ้างเหมางานอิสระ, เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ ทองยอด, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางดวงนภา ธีราชัย, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

จากการข้อมูลประเด็นการศึกษาเกี่ยวกับลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบผู้วิจัยพบ
สาระสำคัญของลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ๔๓ ประการ ดังนี้

- ๑) ค่าตอบแทนที่ไม่แน่นอน
- ๒) ค่าจ้างแรงงานไม่พอเพียงต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว
- ๓) แรงงานนอกระบบไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่ตนเองพึงได้รับ
- ๔) ที่อยู่อาศัยเป็นชุมชนแออัด
- ๕) การหาเข้ากินค่า
- ๖) ค่าแรงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีราคาถูกกว่า
- ๗) ความไม่รับผิดชอบต่องานที่ทำ
- ๘) เสียค่านายหน้าจากการจ้างงาน
- ๙) การจ้างงานที่ไม่สม่ำเสมอ
- ๑๐) ค่าจ้างไม่เป็นไปตามที่ตกลงกัน
- ๑๑) งานไม่มีคุณภาพ
- ๑๒) การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน
- ๑๓) ชั่วโมงการทำงานไม่ตรงกับเวลาปกติ
- ๑๔) การไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารจากทางราชการ
- ๑๕) แรงงานไม่มีฝีมือ
- ๑๖) นายจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง
- ๑๗) ราคาค่าจ้างเป็นไปตามธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติ
- ๑๘) รายได้ไม่พอเพียงกับรายจ่าย
- ๑๙) มีหนี้สิน
- ๒๐) เมื่อยล้าจากงานที่ทำ
- ๒๑) ความไม่มั่นคงในการดำเนินชีวิต
- ๒๒) หวันเกรงต่อการเจ็บป่วยแล้วไม่สามารถทำงานได้
- ๒๓) หวันเกรงต่อการไม่มีงานทำ
- ๒๔) หวันเกรงต่อการขาดทุน

- ๒๕) หวั่นเกรงว่างานเสร็จไม่ทันตามที่กำหนด
- ๒๖) ไม่ชอบงานที่อยู่ในสถานที่สูง,สถานที่อุดอู้,มีเสียงดัง
- ๒๗) ชอบการจ้างงานที่เป็นอิสระ
- ๒๘) ไม่ชอบกฎ ระเบียบของการจ้างงานในระบบ
- ๒๙) ความต้องการให้ภาครัฐจัดการเรื่องค่าจ้างให้พอเพียงกับค่าครองชีพ
- ๓๐) ความต้องการมีสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ
- ๓๑) ค่าจ้างแรงงานในระบบได้น้อยกว่าแรงงานนอกระบบ
- ๓๒) สภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ
- ๓๓) ไม่ทราบถึงสถานะของนายจ้าง
- ๓๔) การตกลงค่าจ้างไม่เป็นไปตามความต้องการของลูกจ้าง
- ๓๕) ต้องการงานที่ตนมีความถนัด
- ๓๖) ต้องการงานด้วยความสุข
- ๓๗) ต้องการมีมิตรต่อกันระหว่างผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง
- ๓๘) ต้องการความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันและกัน
- ๓๙) ต้องการสถานที่ทำงานที่อยู่ไม่ไกลจากที่พักอาศัย
- ๔๐) มีแรงงานผู้สูงอายุ
- ๔๑) แรงงานสตรีได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย
- ๔๒) การสร้างเงื่อนไขในการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมกับฝ่ายนายจ้าง
- ๔๓) การสร้างเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมกับฝ่ายลูกจ้าง

๔.๑.๓ การสังเคราะห์ข้อมูลโดยจำแนกกลุ่ม(Classification) ของลักษณะการจ้างงาน แรงงานนอกระบบ

จากสาระสำคัญของลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบทั้ง ๔๓ ประการผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มของลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ออกเป็น ๓ กลุ่มตามแนวคิดการจ้างงานตามกฎหมายงานที่มีคุณค่า และคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ คือ

๑) ลักษณะค่าจ้างและสวัสดิการ มีข้อมูลจาก

ค่าตอบแทนที่ไม่แน่นอน

ค่าจ้างแรงงานไม่พอเพียงต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว
 เสียค่านายหน้าจากการจ้างงาน
 ค่าจ้างไม่เป็นไปตามที่ตกลงกัน
 นายจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง
 ราคาค่าจ้างเป็นไปตามธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติ
 รายได้ไม่พอเพียงกับรายจ่าย
 มีหนี้สิน
 ไม่ทราบถึงสถานะของนายจ้าง
 การตกลงค่าจ้างไม่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า
 การสร้างเงื่อนไขในการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมกับฝ่ายนายจ้าง
 การสร้างเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมกับฝ่ายลูกจ้าง

๒) ลักษณะงานที่มีคุณค่า มีข้อมูลจาก

แรงงานนอกระบบไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่ตนเองพึงได้รับ
 การหาเช่ากินค่า
 ค่าแรงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีราคาถูกกว่า
 การจ้างงานที่ไม่สม่ำเสมอ
 งานไม่มีคุณภาพ
 แรงงานไม่มีฝีมือ
 ความไม่มั่นคงในการดำเนินชีวิต
 หวั่นเกรงต่อการเจ็บป่วยแล้วไม่สามารถทำงานได้
 หวั่นเกรงต่อการขาดทุน
 หวั่นเกรงว่างานเสร็จไม่ทันตามที่กำหนด
 ชอบการจ้างงานที่เป็นอิสระ
 ความต้องการให้ภาครัฐจัดการเรื่องค่าจ้างให้พอเพียงกับค่าครองชีพ
 ความต้องการมีสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ
 แรงงานสตรีได้ค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย

๓) ลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีข้อมูลจาก

ที่อยู่อาศัยเป็นชุมชนแออัด

การหาเช่ากินค่า

ค่าแรงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายมีราคาถูกลงกว่า

การได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน

ชั่วโมงการทำงานไม่ตรงกับเวลาปกติ

สถานที่ทำงานอยู่ในที่สูง, อดอยู่, มีเสียงดัง

ไม่ชอบกฎ ระเบียบของการจ้างงานในระบบ

สภาพความเป็นอยู่ที่ไม่ถูกสุขลักษณะ

ไม่ทราบถึงสถานะของนายจ้าง

ต้องการทำงานที่ตนมีความถนัด

ต้องการทำงานด้วยความสุข

ต้องการมีมิตรต่อกันระหว่างผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง

ต้องการความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันและกัน

ต้องการสถานที่ทำงานที่อยู่ไม่ไกลจากที่พักอาศัย

มีแรงงานผู้สูงอายุ

**๔.๑.๔ การสังเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่(Category) ของลักษณะการจ้างงาน
แรงงานนอกระบบ**

การจัดหมวดหมู่การจ้างงานผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานตามกฎหมายที่กล่าวถึง นายจ้าง และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามข้อตกลงในสัญญาการจ้างงาน ทฤษฎีการจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ คุณค่าของงาน และคุณภาพในการทำงานมาเป็นแนวทางในการจัดหมวดหมู่ของลักษณะการจ้างงานใน แรงงานนอกระบบ

๑) ลักษณะค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานนอกระบบ

ลักษณะค่าจ้างและสวัสดิการแรงงานนอกระบบ เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนที่ไม่แน่นอน ค่าจ้างแรงงานไม่พอเพียงต่อค่าใช้จ่ายในครอบครัว เสียค่านายหน้าจากการจ้างงาน ค่าจ้างไม่เป็นไปตามที่ตกลงกัน นายจ้างเป็นผู้กำหนดค่าจ้าง ราคาค่าจ้างเป็นไปตามธรรมเนียมที่เคยปฏิบัติ รายได้ไม่พอเพียงกับรายจ่าย การมีหนี้สิน ไม่ทราบถึงสถานะของนายจ้าง การตกลงค่าจ้างไม่เป็นไปตามความต้องการของลูกค้า การสร้างเงื่อนไขในการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมกับฝ่ายนายจ้าง การสร้างเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมกับฝ่ายลูกจ้าง

๒) ลักษณะงานที่มีคุณค่าของแรงงานนอกระบบ

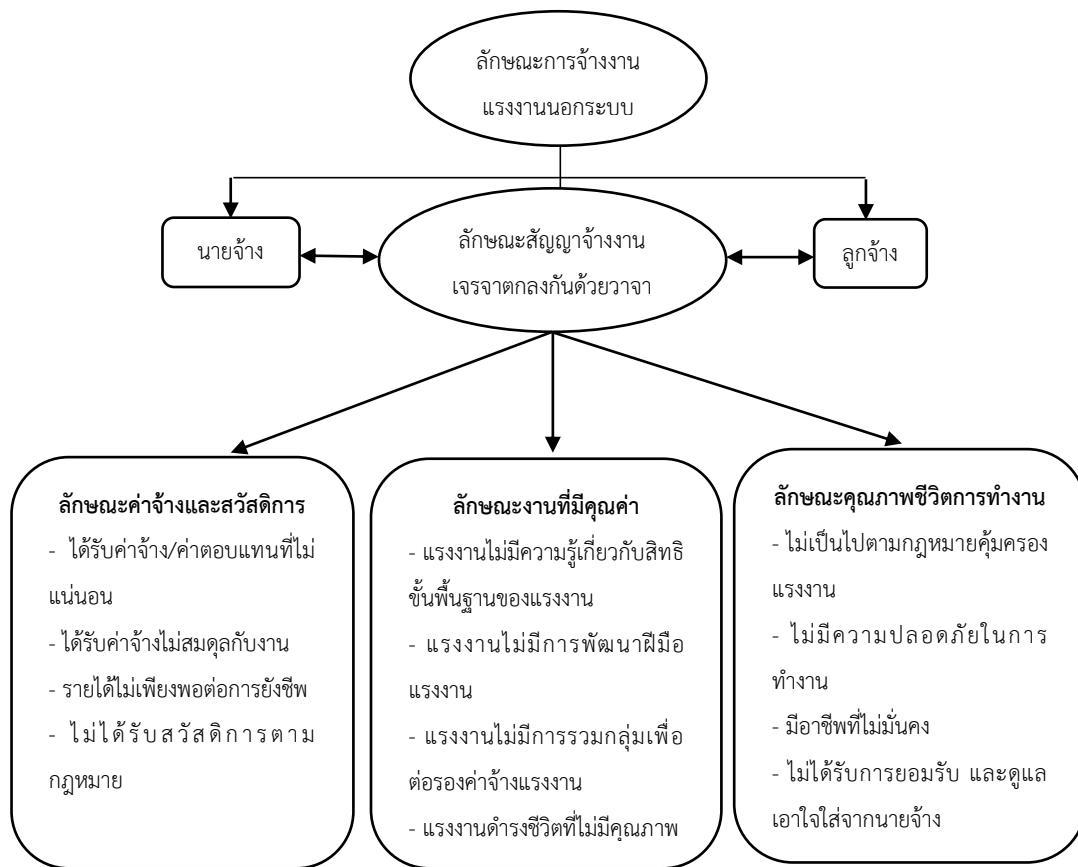
ลักษณะงานที่มีคุณค่าเกี่ยวข้องกับแรงงานนอกระบบ คือ ไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิที่ตนเองพึงได้รับ การจ้างงานที่ไม่สม่ำเสมอ ไม่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน ไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองราคา ค่าจ้าง ความไม่มั่นคงในการดำเนินชีวิต ความต้องการให้ภาครัฐเข้ามาดำเนินการจัดการเรื่องค่าจ้างให้พอเพียงกับค่าครองชีพความต้องการมีสวัสดิการเช่นเดียวกับแรงงานในระบบ ความไม่เท่าเทียมกันระหว่างแรงงานสตรีและแรงงานชาย

๓) ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ

ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบเกี่ยวข้องกับ ความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ระยะเวลาทำงานไม่เป็นไปตามกฎหมายการจ้างงาน สถานที่ทำงานไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีความผูกพันระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง การจ้างงานในผู้สูงอายุ

๔.๑.๕ การสรุปและจัดระบบความคิด (Conceptualization) ของลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

สรุปได้ว่า ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบเป็นความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง และลูกจ้างเชิงโครงสร้าง จากการเจรจาต่อรองสัญญาจ้างงานเป็นกลไกสำคัญ ในการกำหนดเงื่อนไขค่าจ้างสวัสดิการ ตลอดจนคุณค่าของงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถจัดกรอบความคิดเป็นบทสรุปได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ : แสดงลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

๔.๑.๖ การอธิบายความ (Communication) ของลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

จากกรอบแนวคิดของลักษณะของการจ้างงานในแรงงานนอกระบบในกรุงเทพมหานครดังกล่าวที่พิจารณาจากความยุติธรรม ความสมดุล ความมีเหตุผล การให้สัจจะซึ่งกันและกัน และการซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ของตนเอง สามารถอธิบายความได้ว่า

๑) **ลักษณะการจ้างงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร**

นายจ้างและลูกจ้างใช้รูปแบบเจรจาตกลงด้วยวาจาหาข้อยุติ โดยการกำหนดค่าจ้าง เนื้อหา และระยะเวลาการทำงาน อำนาจในการต่อรองค่าจ้างขึ้นกับเหตุและผลและความจำเป็นของแต่ละฝ่าย สัญญาการจ้างงานไม่มีการลงลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งในการลงลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ค่าจ้าง ลักษณะของ“ค่าจ้าง”เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง การกำหนดระยะเวลาการทำงานทั้งใช้จ้างเหมาเป็นแบบรายวัน และไม่มีคะแนนนอนในอัตราค่าจ้าง ผู้กำหนดค่าจ้างเป็นนายจ้างที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของธุรกิจเป็นสำคัญ ถ้าหากอำนาจการต่อรองเป็นของลูกจ้างก็จะคำนึงถึงการชดเชยรายได้ยามไม่ถูกจ้างงานเข้าไปในค่าจ้างนั้นด้วย ทำให้เกิดผลกระทบต่อการได้เปรียบ และเสียเปรียบด้วยกันทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ “ลูกจ้าง” ไม่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต และนายจ้างเสี่ยงต่อการขาดทุนจากการจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าปกติ เป็นการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมที่ซ่อนไปด้วยหลักผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง โดยไม่คำนึงถึงสถานะซึ่งกันและกัน

ลักษณะของสัญญาจ้างงานเป็นการเฉพาะตัวลูกจ้างและนายจ้าง กล่าวคือ นายจ้างจะเลือกลูกจ้างคนใดเข้าทำงาน ใช้การพิจารณาจากการเจรจาเพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ แต่ไม่สามารถล่วงรู้ถึงคุณลักษณะเฉพาะตัวของลูกจ้างเกี่ยวกับความตั้งใจ ความขยันขันแข็ง ความอดทน และความไว้วางใจจนกว่าการปฏิบัติงานนั้นจะแล้วเสร็จ ส่วนลูกจ้างจะทำงานให้นายจ้าง โดยไม่สามารถประเมินความมั่นคงในศักยภาพทางด้านการเงินของงานจ้างว่าพอที่จะจ่ายค่าจ้างและให้สวัสดิการที่ดีแก่ลูกจ้างได้หรือไม่ จนกว่าจะได้รับค่าจ้าง ทั้งนี้ทั้งนั้นในการจ้างงานแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับสัจจะที่ทั้งสองฝ่ายที่มีต่อกัน

ตารางที่ ๔.๑: สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นลักษณะการจ้างงานด้านค่าจ้าง/สวัสดิการของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร

ประเด็น ลักษณะการจ้างงาน	ปริมาณ	
	ความถี่	คนที่
ด้านค่าจ้าง/สวัสดิการ	๘	สัมภาษณ์
		๑, ๔, ๖, ๑๐.๑๑.๑๘. ๒๑.๒๒

๒) ลักษณะการจ้างงานด้านงานที่มีคุณค่าของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร

การจ้างงานที่มีคุณค่าของการจ้างงานแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร การมีโอกาสในการจ้างงานขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจโดยรวม และความล้มเหลวจากการทำงานภาคเกษตรกรรม

ผลักดันให้แรงงานก้าวเข้าสู่แรงงานนอกระบบมากขึ้น การก้าวเข้าสู่อาชีวนำทำให้แรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากขึ้นที่ยอมรับในค่าจ้างที่ต่ำกว่า การไม่มีการบันทึกการจ้างงานอย่างเป็นทางการทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย การไม่มีความรู้ และไม่เข้าใจในสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเองที่ควรจะได้รับจากการจ้างงาน การจ้างงานที่ไม่สม่ำเสมอ ทำให้อำนาจในการเจรจาต่อรองตกอยู่ที่ฝ่ายนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเกรงว่าจะไม่ได้รับการจ้างงาน และไม่ได้กำหนดโดยอัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการจ้างงานลักษณะเป็นรายวัน จึงมิได้มีสวัสดิการใดๆ ให้กับแรงงานนอกระบบเหล่านั้น และมีแรงงานผู้สูงอายุจำนวนมากที่ยังคงรับจ้างใช้แรงงานเพื่อหารายได้มาประทังชีวิตสะท้อนให้เห็นถึงความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต และยังถูกเลือกปฏิบัติในการในการกำหนดค่าแรงระหว่างเพศหญิงและชายอีกด้วย โดยได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าชาย และขึ้นอยู่กับสถานะ ความจำเป็นและผลประโยชน์มุ่งประสงค์ในการจ้างงานของแต่ละฝ่าย อีกทั้งลักษณะของระยะเวลาการจ้างงานเป็นรายวันทำให้ลูกจ้างมีโอกาสนในการร่วมมือกันกับนายจ้างพัฒนางานเป็นไปได้น้อยขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและสังคมโดยรวมเป็นสำคัญ

ตารางที่ ๔.๒: สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นลักษณะการจ้างงานด้านงานที่มีคุณค่าของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร

ประเด็นลักษณะการจ้างงาน	ปริมาณ	
	ความถี่	คนที่
ด้านงานที่มีคุณค่า	๕	สัมภาษณ์
		๓, ๕, ๖, ๑๘, ๒๑

๓) ลักษณะการจ้างงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร

ลักษณะคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในการทำงานมีความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงานที่ต้องใช้กำลังกายเป็นสำคัญและเครียดต่องานที่ไม่แน่นอนและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี อีกทั้งไม่มีการรับประกันความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการจัดหาที่พักที่ดีมีคุณภาพต้องอยู่อาศัยในชุมชนแออัดที่เช่าในราคาถูกไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ การทำงานหารายได้เลี้ยงชีพที่หาเช้ากินค่ำ อีกทั้งชั่วโมงการทำงานไม่ตรงกับเวลาปกติ ไม่สามารถเลือกสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยทั้งสุขภาพและ

ไม่ต้องเสี่ยงกับอุบัติเหตุในการทำงานได้ บางครั้งต้องอดทนอยู่ในสถานที่สูง, อากาศร้อนอบอ้าว, มีเสียงดัง, มีฝุ่นละอองโดยไม่มีระบบการป้องกันอันตรายที่ดี และไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองมีความถนัด หรือสถานที่ที่มีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งที่ยังปรารถนาคือการทำงานด้วยความสุข มิมีใครมาไตร่ตรองกันระหว่างผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง ต้องการความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันและกัน ต้องการสถานที่ทำงานที่อยู่ไม่ไกลจากที่พักอาศัยมากนักเพื่อสะดวกในการทำงาน

ตารางที่ ๔.๓: สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นลักษณะการจ้างงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร

ประเด็น ลักษณะการจ้างงาน	ปริมาณ	
	ความถี่	คนที่
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน	๖	สัมภาษณ์
		๑, ๒, ๘, ๙, ๒๑, ๒๔

กล่าวโดยสรุป ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร วิธีการจ้างงานมีอิสระ ไม่มีการบันทึกอย่างเป็นทางการ ใช้การเจรจาต่อรองด้วยวาจาเป็นงานๆแบบเป็นรายวัน โดยยังมีความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างกัน และความไม่สมดุลกันระหว่างค่าจ้าง/สวัสดิการและเนื้อหาของงาน ระยะเวลาที่ทำงาน การจ้างงานเป็นเพียงการยึดถือแห่งสัจจะวาจาที่ให้ไว้ในข้อตกลงซึ่งกันและกัน และ ความรับผิดชอบต่อน้ำใจของตนเอง หากต่างฝ่ายต่างปฏิบัติตามข้อตกลงส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งผลต่องานที่มีคุณค่า (Decent Work) เป็นการสร้างโอกาสในการจ้างงานในคราวต่อไป ทั้งนี้ทั้งนั้นลูกจ้างยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิขั้นพื้นฐานในการจ้างงานของตนเอง และยังไม่มีความหมายที่ครอบคลุมคุ้มครองแรงงานนอกระบบ อีกทั้งยังไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดเงื่อนไขที่ยังไม่มีมาตรฐานที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างค่าจ้าง/สวัสดิการ และงานที่ทำ ส่งผลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ อีกทั้งที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและครอบครัวทางด้านร่างกายและจิตใจได้ และยังถูกเลือกปฏิบัติเกิดความไม่ความยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมอีกด้วย

๔.๑.๗ การวิเคราะห์ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของแรงงานนอกระบบ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพการสมรส จำนวนสมาชิกในครัวเรือน ลักษณะที่อยู่อาศัย โดยแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ

ตารางที่ ๔.๔ จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๖๒	๖๕.๕
หญิง	๑๓๘	๓๔.๕
อายุ		
๒๑ – ๓๐ ปี	๙๐	๒๒.๕
๓๑ – ๔๐ ปี	๑๐๘	๒๗
๔๑ – ๕๐ ปี	๑๒๐	๓๐
๕๑ – ๖๐ ปี	๘๒	๒๐.๕
ระดับการศึกษา		
ไม่ได้รับการศึกษา	๓	๐.๗๕
ประถมศึกษา	๑๘๕	๔๖.๒๕
มัธยมศึกษาตอนต้น	๑๖๓	๔๐.๗๕
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	๔๘	๑๒
อนุปริญญาถึงปริญญาตรี	๑	๐.๒๕
จำนวนสมาชิกในครัวเรือน		
๑ – ๓ คน	๒๒๗	๕๖.๗๕
๔ – ๕ คน	๑๐๓	๒๕.๗๕
มากกว่า ๕ คน	๗๐	๑๗.๕๐
สถานภาพ		
โสด	๖๘	๑๗
สมรส	๒๙๖	๗๖

หย่า/ แยกกันอยู่	๓๖	๙
ตารางที่ ๔.๔ จำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล(ต่อ)		
ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า ๑๐,๐๐๐ บาท	๘๕	๒๑.๑๒
๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท	๒๗๗	๖๙.๒๕
๒๐,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท	๒๙	๗.๑๓
๓๐, ๐๐๐ บาทขึ้นไป	๙	๒.๑๒
ลักษณะที่อยู่อาศัย		
บ้านของตนเอง	๗๒	๑๘
ห้องเช่า	๒๑๔	๕๓.๕๐
เพิงพักพิงชั่วคราว	๔๗	๑๑.๗๕
นายจ้างจัดที่พักให้	๖๗	๑๖.๒๕
ลักษณะการจ้างงาน		
จ้างรายวัน	๓๖๙	๙๒.๒๕
จ้างรายเดือน	๓๑	๗.๗๕
จ้างรายชั่วโมง	-	-
การดำรงชีพจากรายได้		
เพียงพอกับการครองชีพ	๓๒	๘
ไม่พอเพียงกับการครองชีพ	๓๖๘	๙๒
รวม	๔๐๐	๑๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละของแรงงานนอกระบบ จำแนกตามตัวแปรของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

แรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปีจำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ การศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน ๑๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๕ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๕ ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นห้องเช่าจำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕๐ ลักษณะการจ้าง

งานเป็นรายเดือนจำนวน ๓๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๕ การดำรงชีพจากรายได้ไม่พอเพียงกับการครองชีพ ๓๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒

๔.๒ ผลการศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ

การสำรวจพื้นที่ชุมชนสุเหร่าคลองหนึ่ง รามอินทรา ๑๐๙ เขตคลองสามวา และพื้นที่ชุมชนคลองเตย เขตคลองเตย ซึ่งเป็นแหล่งรวมตัวของแรงงานนอกระบบแบบรับจ้างเป็นรายวันแหล่งใหญ่ของกรุงเทพมหานคร จากการสังเกตการณ์และสัมภาษณ์เชิงลึก พบปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ดังนี้

๔.๒.๑ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดมโนทัศน์ (Concept) ของปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

แรงงานนอกระบบจำนวนมากที่หลากหลายประเภทของงานที่รับจ้างเป็นทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือปะปนกัน ยากที่จะแยกออกว่าผู้ใดเป็นแรงงานที่มีคุณภาพในการทำงาน ผู้จ้างงานอาศัยสังเกตจากอุปกรณ์และ เครื่องมือที่ใช้ประกอบอาชีพที่ “ลูกจ้าง” แสดงให้เห็นถึงความถนัดในอาชีพที่ทำ ทั้งนี้ทั้งนั้นไม่ได้หมายความว่า เครื่องมือ และอุปกรณ์เหล่านั้นจะประกันถึงคุณภาพในการทำงานได้^{๓๒} “นายจ้าง” ต้องอาศัยการเจรจาซักถาม หรือความคุ้นเคยในการว่าจ้างงานที่ผ่านมา ความเสี่ยงของนายจ้างในการจ้างแรงงานที่ไม่มีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานทำให้การจ่ายค่าจ้างไม่สมดุลกับผลงานที่ได้รับ ส่งผลต่อต้นทุนการประกอบการที่สูงขึ้น บางกรณีนายจ้างต้องจ่ายมอบจ้างงานเป็นกลุ่มตามเงื่อนไขที่ลูกจ้างเสนอ ทำให้มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นกว่าปกติ^{๓๓} หรือมีนายหน้ามาเสนอ “แรงงาน” โดยนายจ้างต้องจ่ายค่านายหน้า ด้วยความจำเป็นในการต้องการแรงงานจำนวนมาก ประสบการณ์ที่ผ่านมาเคยมีกรณีที่เรียกว่า “ปล้นไซค์งาน” กล่าวคือ เมื่อจ่ายค่านายหน้าแล้วคนงานย้ายเข้าที่พักที่นายจ้างจัดเตรียมไว้ให้ วันรุ่งขึ้นคนงานได้ย้ายออกจากที่พักไปแล้ว หมายความว่า การเสียค่านายหน้าไปโดยไม่มีคนงานมาทำงานให้ อีกทั้งกรณีที่ คนงานทำงานไม่เต็มเวลาโดยนายจ้างต้องจ่าย

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายปกรณ์ เบญจรัตน์, ผู้รับเหมาจ้างงานอิสระ, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นางสาวลักษณ์ ศิริอ่อน, กรรมการผู้จัดการ หจก. ลัคกี้ คอนสตรัคชั่น จำกัด, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

ค่าจ้างเป็นรายวัน บางครั้งเมื่อนายจ้างรับลูกจ้างไปถึงสถานที่ทำงานลูกจ้างจะขอรับประทานอาหารเช้าก่อน กว่าจะได้เริ่มทำงานก็ล่วงเวลาเกือบ ๑๐ นาฬิกา เวลาพักรับประทานอาหารเที่ยงก็ใช้เวลาเลียบ่าย โหมงกว่าจะเริ่มงานในช่วงบ่าย และเลิกเวลาทำงานก่อนเวลาที่กำหนด^{๓๔} นายจ้างมีความประสงค์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาดำเนินการจัดการ จัดระบบการจ้างงานแรงงานให้เป็นรูปธรรม และมีจำนวนมากพอตามที่ผู้ประกอบการต้องการ ส่วนการจ้างงานในเขตคลองเตย เป็นการจ้างงานแบบเหมาค่าแรงเป็นรายวันเช่นกัน แต่ระยะเวลาการทำงานที่สั้นกว่า อีกทั้งช่วงเวลาที่ไม่นั่นนอนอาจจะเลยเวลาปกติของการทำงานในระบบราชการ ไปจนถึงช่วงเวลากลางคืน แล้วแต่เที่ยวสินค้าที่ขนส่งออกจากท่าเรือ

จากการสัมภาษณ์ลูกจ้าง เกี่ยวกับการจ้างงานและสวัสดิการ พบว่า ในพื้นที่ทั้งเขตคลองเตยและเขตคลองสามวามีปัญหาการจ้างงานที่คล้ายคลึงกัน คือ การจ้างงานเป็นไปในรูปแบบง่ายๆมีนายจ้างมานำเสนองานให้ทำ โดยกำหนดค่าจ้างมาให้ หากลูกจ้างพึงพอใจในราคาดังกล่าวก็ตกลงทำงาน และได้รับค่าจ้างแบบวันต่อวัน โดยต่างฝ่ายต่างไม่รู้ล่วงหน้าถึงลักษณะงานที่จะทำในวันนั้นและอาจจะมีการเปลี่ยนไปในแต่ละวัน^{๓๕} แต่การจ้างงานไม่ได้มีทุกวัน การที่ลูกจ้างเรียกค่าจ้างที่สูงกว่ามาตรฐานค่าจ้างขั้นต่ำ เพื่อชดเชยรายได้ในวันที่ไม่มีงานทำและการเสี่ยงต่องานที่ยากลำบากกว่าที่เจรจาตกลงกันได้ อีกทั้งจำนวนแรงงานนอกระบบในพื้นที่ที่มีจำนวนมากรวมไปถึงแรงงานต่างด้าวที่ไม่ได้จดทะเบียนแรงงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายเป็นคู่แข่งที่สำคัญ เพราะจะถูกจ้างงานในราคาที่ต่ำกว่ามาก และยังยอมรับทุกเงื่อนไขที่นายจ้างเสนอมา^{๓๖} แรงงานในพื้นที่ที่มีทั้งผู้ที่มีฝีมือ และไม่มีฝีมือ ค่าจ้างแรงงานที่มีฝีมือโดยทั่วไปอยู่ที่ ๔๐๐ - ๗๐๐ บาท ส่วนกรรมกรแบกหามอยู่ที่ ๒๕๐ - ๔๐๐ บาท งานที่ทำไม่สามารถคาดเดาลักษณะของงานได้ล่วงหน้าแล้วแต่ผู้ว่าจ้างจะนำเสนอ การเจรจาดอรองค่าจ้างไม่มีการกล่าวถึงสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าประกันสังคม ค่าที่พักอาศัย เนื่องจากเป็นการจ้างงานแบบเหมารายวัน ส่วนใหญ่นายจ้างจะเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางให้ และจ่ายเป็นเงินเมื่อถึงเวลาที่กำหนดประมาณ ๑๗.๐๐ นาฬิกา^{๓๗} ลูกจ้างจะเป็นผู้ระมัดระวังความปลอดภัยในการทำงาน

^{๓๔} สัมภาษณ์ นายไพสินทร์ มินธนานันท์, กรรมการผู้จัดการ บริษัทมินธนานันท์ จำกัด, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นางแจ้ว รุ่งสว่าง, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองเตย, วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๖} สัมภาษณ์ นายเลียง ทองยอด, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองเตย, วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๗} สัมภาษณ์ นายวาทัญญู คงสัดย, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

เอง อาจจะได้รับบาดเจ็บบ้างเป็นบางครั้งจากอุบัติเหตุในการทำงาน ถ้านายจ้างที่มีจิตใจดีจะช่วยรักษาพยาบาล และดูแลจนกว่าจะหายเป็นปกติ แต่มีจำนวนน้อย ส่วนใหญ่ถือว่าไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบแต่อย่างใด^{๓๘} แรงงานนอกระบบรายหนึ่งกล่าวว่าพวกตนทำงานมากกว่า ๓๐ ปีในสถานที่จ้างงานแห่งนี้(ชุมชนสุเหร่าคลองหนึ่ง)ยังไม่มีหน่วยงานใดเข้ามาบริหารจัดการการจ้างงานอย่างเป็นรูปธรรม สวัสดิการต่างๆไม่ต้องกล่าวถึงเพราะพวกตนไม่ค่อยมีความรู้ความเข้าใจมากนัก อาศัยบัตรประกันสุขภาพเพียงอย่างเดียว แต่ก็ยังมีปัญหาเรื่องที่อยู่ตามทะเบียนราษฎรอยู่ต่างจังหวัดซึ่งเป็นภูมิลำเนาเดิม^{๓๙} แรงงานที่แอบแฝงอ้างทักษะ ความสามารถในการทำงาน แต่ไม่สามารถทำงานตามที่ตกลงกับนายจ้างได้ ส่งผลต่อภาพลักษณ์ของแรงงานในพื้นที่ที่ถูกมองในด้านลบ ไม่มีความเชื่อมั่นต่อฝีมือแรงงานจึงถูกกดราคาต่ำไว้ก่อน^{๔๐} รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต้องใช้จ่ายอย่างประหยัดก็แค่เพียงประทังชีวิตเท่านั้น และยังมีภาระการส่งเสียเลี้ยงดูบุตร และบิดา มารดาที่อยู่ต่างจังหวัดอีกด้วยทำให้รายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย ทำให้มีหนี้สินที่ต้องรอกการชำระอยู่จำนวนมาก ^{๔๑}

การจ้างงานไม่มีการทำสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร จึงไม่เป็นที่รับรู้ของสังคม (Invisible) เสมือนผู้ที่“ไม่มีตัวตน” ส่งผลให้เกิดเงื่อนไขการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรม มีรายได้ไม่แน่นอน ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรงและบ่อยครั้งกว่าแรงงานในระบบ ในขณะที่มีความสามารถในการจัดการความเสี่ยงน้อยที่สุด

การไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้งพระราชบัญญัติคุ้มครอง พ.ศ.๒๕๔๑ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ พระราชบัญญัติความปลอดภัยในสถานประกอบการ พระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ และกฎหมายฉบับอื่นๆที่เกี่ยวข้อง แม้ในปี ๒๕๔๗ กระทรวงแรงงานได้ออกกฎกระทรวงว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานในงานรับไปทำที่บ้าน แต่ก็ยังไม่ได้ให้ความคุ้มครองในหลักการที่สำคัญอีกหลายประการ โดยเฉพาะค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

^{๓๘} สัมภาษณ์ นายสำรวย รากแก่น, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ ทองยอด, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ นายสุชสร ผ่านสุน, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๑} สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ มะชะลา, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองเตย, วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘.

สาระสำคัญที่กฎกระทรวงให้การคุ้มครองก็คือเรื่องสุขภาพความปลอดภัย แต่ก็ยังคงมีปัญหาในเรื่องกลไก มาตรการการปฏิบัติ และการบังคับใช้กฎหมายอยู่มาก^{๔๒}

จากคำตอบแทนที่ได้รับไม่เป็นธรรมและรายได้ไม่แน่นอน แม้จะทำงานในลักษณะและมีคุณค่า เดียวกันกับที่ผลิตอยู่ในโรงงานก็ตาม เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ไม่ได้รับการคุ้มครองจาก พ.ร.บ.คุ้มครอง แรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๑ และขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองค่าแรงของตน^{๔๓} งานที่ทำไม่ต่อเนื่องและ ไม่สม่ำเสมอ ขึ้นอยู่กับภาวะทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ทางการเมือง ทำให้ไม่มีความมั่นคงในการทำงาน ไม่สามารถวางแผนการผลิตและแผนการทำงานได้ อีกทั้งการเข้าไม่ถึงประกันสังคม เนื่องจาก พ.ร.บ.ประกันสังคมฉบับปัจจุบันยกเว้นการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ทำให้ผู้ทำการผลิตขาด หลักประกันที่จำเป็นในการดำรงชีวิตที่ผู้ใช้แรงงานในระบบได้รับ ไม่ว่าจะเป็น กรณี การเจ็บป่วย ทุพพลภาพ ตาย คลอดบุตร สงเคราะห์บุตร ชราภาพ และว่างงาน^{๔๔} รวมไปถึงการเข้าถึงทรัพยากรและ การสนับสนุนจากรัฐ จึงเป็นเหตุให้ขาดโอกาสในการพัฒนาทักษะฝีมือ การใช้กองทุนหมุนเวียน รวมทั้ง การได้รับบริการด้านสาธารณสุขที่เหมาะสม และยังมีองค์กร ไม่มีตัวแทน ไม่มีอำนาจต่อรอง^{๔๕} ลักษณะ การทำงานของแรงงานนอกระบบ โดยมักจะกระจัดกระจายอยู่ทั่วไปจึงขาดการรวมกลุ่ม หรือแม้จะมีการรวมกลุ่มก็เป็นกลุ่มขนาดเล็ก ประกอบกับการไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในฐานะ แรงงาน จึงไม่มีอำนาจในการต่อรองทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง^{๔๖} การทำงานทำให้มี ปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เนื่องจากขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและ ความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งมีความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย^{๔๗} จึงทำให้แรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ต้องเผชิญกับปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการ ทำงาน

^{๔๒} สัมภาษณ์นางสาวกรวิกา ชลทิพย์, กรรมการผู้จัดการ บริษัท ชลทิพย์ อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นายโพสินทร์ มินธนานันท์, กรรมการผู้จัดการ บริษัท มินธนานันท์ จำกัด, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๔} สัมภาษณ์ นายปกรณ์ เบญจรัตน์, ผู้รับจ้างเหมางานอิสระ เขตคลองสามวา, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๕} สัมภาษณ์ นายไพรัตน์ ทองยอด, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายสมศักดิ์ ชะมะลา, แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป เขตคลองเตย, วันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นาย สุวิทย์ ชาลีกุล, กรรมการผู้จัดการ หจก. ส. สุวิทย์ก่อสร้าง, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

๔.๒.๒ วิเคราะห์ข้อมูลในการกำหนดสาระสำคัญ(Content) ของปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

ผู้วิจัยได้นำเนื้อหาจากการสัมภาษณ์มากำหนดเป็นสาระสำคัญของการจ้างงานได้ ๓๗ ประเด็น ดังนี้

๑. มีแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ
๒. ไม่สามารถทราบถึงคุณภาพในการทำงาน
๓. นายจ้างมีความเสี่ยงกับการจ้างแรงงานที่ไม่มีฝีมือ
๔. นายจ้างเสียเปรียบในข้อตกลงการจ้างงาน
๕. นายจ้างเสียค่านายหน้าในการจ้างงาน
๖. นายจ้างจ่ายค่าจ้างเต็มเวลาแม้ลูกจ้างทำงานไม่เต็มเวลาก็ตาม
๗. แรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของนายจ้าง
๘. ความไม่สม่ำเสมอในการจ้างงาน
๙. นายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่า
๑๐. มีคู่แข่งชั้นคือแรงงานต่างด้าว
๑๑. ค่าจ้างไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน
๑๒. ไม่มีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล
๑๓. ลูกจ้างไม่สามารถเลือกงานตามที่ตนเองพึงพอใจได้
๑๔. การจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าปกติ
๑๕. ได้รับบาดเจ็บในการทำงาน
๑๖. ทัศนคติในเชิงลบต่อแรงงานที่ไม่มีฝีมือ
๑๗. ไม่มีหน่วยงานจากภาครัฐเข้ามาบริหารจัดการการจ้างงานอย่างเป็นรูปธรรม
๑๘. แรงงานไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับ
๑๙. การมีทะเบียนราษฎรอยู่ต่างจังหวัด
๒๐. มีหนี้สิน
๒๑. การจ้างงานไม่มีการบันทึกการจ้างงาน

- ๒๒. เงื่อนไขการจ้างที่ไม่เป็นธรรม
- ๒๓. มีรายได้ไม่แน่นอน
- ๒๔. ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม
- ๒๕. ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรง
- ๒๖. การไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
- ๒๗. ปัญหาในเรื่องกลไก มาตรการการปฏิบัติ และการบังคับใช้กฎหมาย
- ๒๘. ขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองค่าแรงของตน
- ๒๙. งานที่ทำไม่ต่อเนื่องและไม่สม่ำเสมอ
- ๓๐. ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ทางการเมือง
- ๓๑. ขาดหลักประกันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต
- ๓๒. การไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในฐานะแรงงาน
- ๓๓. แรงงานไม่มีอำนาจในการต่อรองทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง
- ๓๔. การทำงานทำให้เกิดปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
- ๓๕. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
- ๓๖. ความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย
- ๓๗. มีปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

๔.๒.๓ การสังเคราะห์ข้อมูลโดยการจำแนกกลุ่ม(Classification)ของปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

จากสาระสำคัญของปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานแรงงานนอกระบบทั้ง ๓๗ ประการผู้วิจัยได้จำแนกกลุ่มของปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ดังนี้

๑) ปัญหาและอุปสรรคในด้านการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการ มีข้อมูลจาก

- นายจ้างมีความเสี่ยงกับการจ้างแรงงานที่ไม่มีฝีมือ
- นายจ้างเสียเปรียบในข้อตกลงการจ้างงาน
- นายจ้างเสียค่านายหน้าในการจ้างงาน
- แรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของนายจ้าง
- ความไม่สม่ำเสมอในการจ้างงาน

นายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่า
 มีคู่แข่งคือแรงงานต่างด้าว
 ค่าจ้างไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน
 ไม่มีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล
 การจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าปกติ
 การจ้างงานไม่มีการบันทึกการจ้างงาน
 เงื่อนไขการจ้างที่ไม่เป็นธรรม

๒) ปัญหาและอุปสรรคด้านการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า มีข้อมูลจาก

มีแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ
 ไม่สามารถทราบถึงคุณภาพในการทำงาน
 ทักษะคติในเชิงลบต่อแรงงานที่ไม่มีฝีมือ
 ไม่มีหน่วยงานจากภาครัฐเข้ามาบริหารจัดการการจ้างงานอย่างเป็นรูปธรรม
 แรงงานไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับ
 การมีทะเบียนราษฎรอยู่ต่างจังหวัด
 ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม
 ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรง
 การไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน
 ปัญหาในเรื่องกลไก มาตรการการปฏิบัติ และการบังคับใช้กฎหมาย
 ขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองค่าแรงของตน
 งานที่ทำไม่ต่อเนื่องและไม่สม่ำเสมอ
 ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ทางการเมือง
 ขาดหลักประกันที่จำเป็นในการดำรงชีวิต
 การไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในฐานะแรงงาน
 แรงงานไม่มีอำนาจในการต่อรองทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐ
 ที่เกี่ยวข้อง

๓) ปัญหาและอุปสรรคด้านการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีข้อมูลจาก

ลูกจ้างไม่สามารถเลือกงานตามที่ตนเองพึงพอใจได้

ได้รับบาดเจ็บในการทำงาน

มีหนี้สิน

มีรายได้ไม่แน่นอน

การทำงานทำให้เกิดปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

ความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย

มีปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

๔.๒.๔ การสังเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่(Category) ของปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ผู้วิจัยได้จัดหมวดหมู่ได้ดังนี้

๑) ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

ก. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนายจ้างด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

การกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการที่ยังไม่มีเกณฑ์มาตรฐานที่แน่นอน นายจ้างมีความเสี่ยงกับการจ้างแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ทำให้นายจ้างเสียเปรียบในข้อตกลงการจ้างงานที่ไม่สมดุลกับค่าจ้างที่เสียไป นายจ้างเสียค่านายหน้าในการจ้างงาน แรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของนายจ้าง การจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าปกติ การไม่รักษาสัจจะในข้อตกลงเรื่องค่าจ้างที่ให้ต่อกันไว้

ข. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับลูกจ้างด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

แรงงานไม่มีความสม่ำเสมอในการจ้างงาน ทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่าอีกทั้งมีคู่แข่งคือแรงงานต่างด้าว การได้รับค่าจ้างไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน ไม่มีสวัสดิการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาล การจ้างงานไม่มีการบันทึกการจ้างงาน ทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย และการกำหนดเงื่อนไขการจ้างที่ไม่เป็นธรรม การไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของลูกจ้างที่ดีและไม่เป็นไปตามข้อตกลง

๒) ปัญหาและอุปสรรคด้านการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า

ก. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนายจ้างด้านการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า

แรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือ นายจ้างไม่สามารถทราบถึงทักษะและประสบการณ์ทำงานของลูกจ้างได้อย่างแท้จริง ส่งผลต่อความเสี่ยงในการทำงานที่ไม่มีคุณภาพ ไม่มีหน่วยงานจากภาครัฐเข้ามาบริหารจัดการ การจ้างงานแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม

ข. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับลูกจ้างด้านการส่งเสริมงานที่มีคุณค่า

ปัญหาในเรื่องกลไก มาตรการการปฏิบัติ และการบังคับใช้กฎหมาย การไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในฐานะแรงงาน แรงงานยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ที่แรงงานพึงได้รับ การมีทะเบียนราษฎรอยู่ต่างจังหวัดส่งผลต่อการขาดความคล่องตัวในการเข้ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ขาดการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม ต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรง การไม่ได้รับการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ขาดการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองค่าแรงของตน งานที่ทำไม่ต่อเนื่องและไม่สม่ำเสมอ ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจและสถานการณ์ทางการเมือง ขาดหลักประกันที่จำเป็นในการดำรงชีวิตแรงงานไม่มีอำนาจในการต่อรองทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง

๓) ปัญหาและอุปสรรคด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

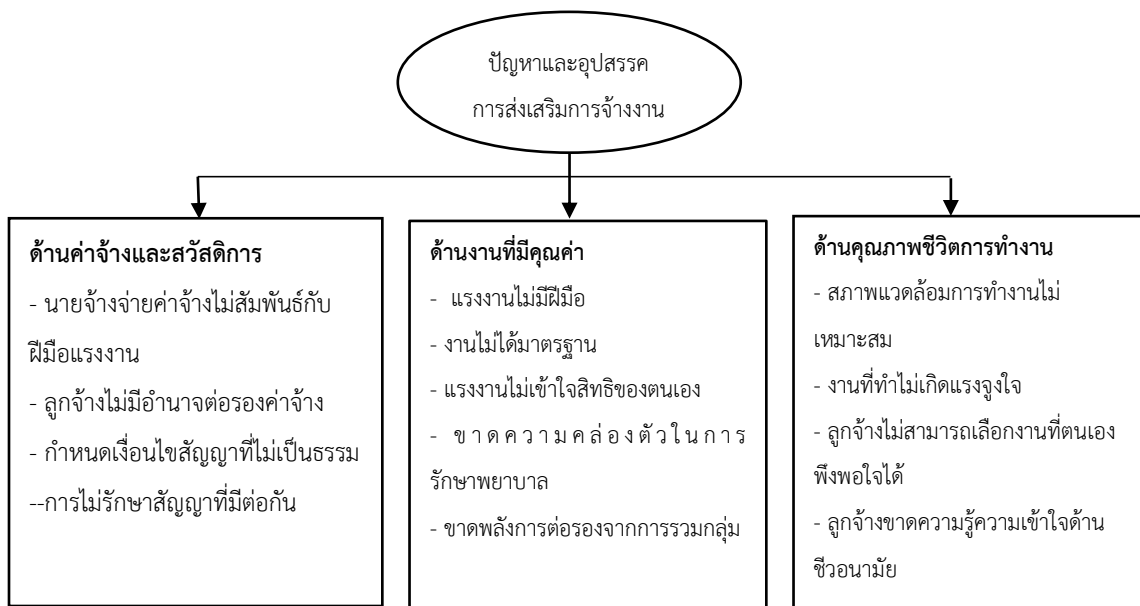
ก. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับนายจ้างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นายจ้างไม่เห็นถึงความสำคัญของการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ขาดส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน กรณีที่ลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือในการติดตั้งเครื่องมือป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน โดยอ้างถึงความไม่สะดวกในการทำงาน และความไม่คุ้นเคยในเครื่องมือต่างๆ

ข. ปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับลูกจ้างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลูกจ้างไม่สามารถเลือกงานตามที่ตนเองพึงพอใจได้ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยได้รับบาดเจ็บในการทำงานการทำงานทำให้มีปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยปัญหาด้านสุขภาพและความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน มีรายได้ไม่แน่นอน มีหนี้สิน

**๔.๒.๕ ผลการสรุปและจัดระบบความคิด (Conceptualization) ของปัญหาและอุปสรรค
การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ**



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงปัญหาและอุปสรรคในการจ้างแรงงานนอกระบบ

**๔.๒.๖ ผลการสรุป อธิบายความ (Communication) ของปัญหาและอุปสรรคการ
ส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ**

๑. ปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านนายจ้าง

ในการจ้างงานแรงงานนอกระบบนายจ้างมีความเสี่ยงกับการจ้างแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ทำให้นายจ้างเสียเปรียบในข้อตกลงการจ้างงานที่ได้ผลงานไม่สมดุลกับค่าจ้างที่เสียไป รวมไปถึงการที่นายจ้างเสียค่านายหน้าในการจ้างงานด้วยความจำเป็นเพราะแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าปกติ และยังต้องเสี่ยงกับแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ทำให้นายจ้างไม่

สามารถทราบถึงคุณภาพในการทำงาน โดยไม่มีหน่วยงานจากภาครัฐเข้ามาบริหารจัดการแก้ไขปัญหา
การจ้างงานแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม

อย่างไรก็ตามเนื่องจากนายจ้างเป็นองค์ประกอบสำคัญในการจ้างงานในการเจรจาต่อรองตกลงจ้างงาน
หากละเลยหน้าที่ของนายจ้างที่ดีตามกฎหมายจะส่งผลให้การจ้างงานนั้นไม่มีความเป็นธรรมได้

ตารางที่ ๔.๕: สรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงาน
แรงงานนอกระบบด้านนายจ้าง

ประเด็นปัญหาและอุปสรรคการ ส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอก ระบบ	ปริมาณ	
	ความถี่	คนที่
ด้านนายจ้าง	๙	สัมภาษณ์
		๑, ๔, ๕, ๑๐, ๒๑, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๕

๒. ปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านลูกจ้าง

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานเกิดจากกลไก มาตรการการปฏิบัติ ที่ยังไม่เป็นไปตาม
กฎหมายแรงงาน เนื่องจากการจ้างงานที่มีอิสระไม่มีการบันทึกการจ้างงานอย่างเป็นทางการ จึงไม่มีการ
จัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง การคุ้มครองตามกฎหมาย รวมไปถึงการไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเองในฐานะ
แรงงาน ส่งผลต่อการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการมีทะเบียนราษฎร์อยู่ต่างจังหวัด
เป็นปัญหาและอุปสรรคอย่างหนึ่งในการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกันทางสังคม
ความสม่ำเสมอในการจ้างงาน ทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่าอีกทั้งมีคู่แข่งคือแรงงานต่างด้าว
ที่มีราคาถูกกว่า ถูกกว่า เกิดค่าจ้างไม่เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันและการกำหนดเงื่อนไขการจ้างที่ไม่
เป็นธรรม การต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจและสังคมที่รุนแรง ทำให้ต่างคนต่างดิ้นรนทำมาหา
กินขาดพลังในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองค่าแรงของตน ปัญหาจากการถูกว่าจ้างงานที่ทำไม่ต่อเนื่องและไม่
สม่ำเสมอ ทำให้แรงงานไม่มีอำนาจในการต่อรองทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ลูกจ้าง
ไม่สามารถเลือกงานตามที่ตนเองพึงพอใจได้ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
ในการทำงาน ความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยได้รับบาดเจ็บในการทำงาน

การทำงานทำให้มีปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน เกิดความวิตกกังวลเรื่องรายได้ที่ไม่แน่นอนและการมีหนี้สิน

ตารางที่ ๔.๖ : แสดงตารางสรุป ความถี่ จำนวนผู้ตอบประเด็นปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านลูกจ้าง

ประเด็นปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ	ปริมาณ	
	ความถี่	คนที่
ด้านลูกจ้าง	๙	สัมภาษณ์
		๖, ๘, ๙, ๑๕, ๑๖, ๑๗, ๒๒, ๒๓, ๒๕

กล่าวโดยสรุป ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบพบว่า นายจ้างและลูกจ้างไม่สามารถกำหนดค่าจ้างที่เป็นธรรมได้เนื่องจากไม่มีการวัดฝีมือแรงงานตามเกณฑ์มาตรฐานฝีมือแรงงาน ส่งผลให้นายจ้างไม่สามารถประเมินทักษะ ฝีมือแรงงานเพื่อกำหนดค่าจ้างที่ดีได้ และลูกจ้างไม่สามารถกำหนดค่าจ้างตามที่ต้องการได้เพราะไม่มีอำนาจต่อรองราคาค่าจ้าง แรงงานจึงมีทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไม่มีฝีมือปะปนกันไป และการกำหนดค่าจ้างที่ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันขึ้นอยู่กับอำนาจการเจรจาต่อรอง การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานที่ยังไม่มีหลักประกันใดๆเสี่ยงต่ออันตรายที่เกิดจากการทำงานความไม่มั่นคงในการจ้างงาน รายได้ที่ไม่แน่นอนในการเลี้ยงชีพ ด้วยเพราะการขาดความร่วมมือกันขององค์กรภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และยังมีคู่แข่งจากแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอีกด้วย

๔.๓ การวิเคราะห์การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

การเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกในหัวข้อการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม โดยผู้วิจัยได้นำหลักออคติธรรม ๔ ที่กล่าวถึงข้อที่ควรละเว้น หลักพรหมวิหาร ๔ หลักทิศ ๖ หลักสังคหวัตถุ ๔

ที่กล่าวถึงหลักที่ควรส่งเสริมในการประกอบการจ้างงาน และหลักอิทธิบาท ๔ หลักที่ควรส่งเสริมในการปฏิบัติงาน โดยได้ข้อมูลดังต่อไปนี้

๑) การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยการละเว้นจากคติ ๔ ประการ

(๑) การละเว้นจาก “ฉันทาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี

การส่งเสริมการจ้างงานที่ดี ทั้งนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้ละซึ่ง “ฉันทาคติ” ความลำเอียงเพราะความรักใคร่ จะทำให้เสียความยุติธรรม เพราะหากนายจ้างควรเข้าใจถึงการจ้างงานที่ดีนั้นไม่ควรนำความรักใคร่หรือความชอบพอกันมาเป็นหลักเกณฑ์ในการจ้างงาน ก็จะตกลงจ่ายค่าตอบแทนที่ไม่เท่าเทียมกันหากเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานในหน้าที่เดียวกัน เป็นการลำเอียงเข้าข้างผู้ถูกจ้างงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานคนอื่นได้^{๔๘} และในทำนองเดียวกันหากผู้ถูกจ้างงานอ้างเอาความรักใคร่หรือความชอบพอกันมาเป็นเกณฑ์ในการทำงาน การปฏิบัติงานอาจจะละเลยบทบาทหน้าที่ของการเป็น “ลูกจ้าง” ได้ ส่งผลต่อคุณภาพของงานที่ไม่เป็นไปตามความต้องการของผู้จ้างงานได้^{๔๙} การจ้างงานทั้งผู้จ้างและผู้ถูกจ้างจึงควรหลีกเลี่ยง “ฉันทาคติ” โดยการพิจารณาถึงผลเสียที่จะเกิดขึ้นตามมา หากพิจารณาว่า การเจรจาตกลงเพื่อทำ “สัญญาจ้างงาน” กำลังมีจิตใจลำเอียงก็ให้ปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองใหม่ให้ตรงกันข้าม คือ ความไม่ลำเอียง โดยปกติคนเราชอบความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และเกลียดความลำเอียง แต่การที่เราจะสร้างความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม^{๕๐} และหลีกเลี่ยงความลำเอียงได้นั้นค่อนข้างยาก วิธีเดียวที่ทำได้คือ ฝึกฝนจิตใจโดยถือหลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เราเกลียดความไม่ยุติธรรม ความไม่ชอบธรรมอย่างไร คนอื่นก็เช่นเดียวกับเราเกลียดความลำเอียงชอบความยุติธรรมเหมือนกัน เพื่อไม่ให้เห็นแก่ตัวเอง ญาติพี่น้อง และคนสนิทสนม การแก้ไขฉันทาคติต้องทำให้เป็นกลางโดยการปฏิบัติต่อทุกคนให้เหมาะสมเหมือน ๆ กัน^{๕๑}

(๒) การละเว้นจาก “โทสาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี

^{๔๘} สัมภาษณ์ นางเตือน สาทิโพธิ์, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองเตย, วันที่ ๑๖ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นางสาวกรวิภา ชลทิพย์ กรรมการผู้จัดการบริษัท ชลทิพย์ อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นาย สุวิทย์ ชาลีกุล กรรมการผู้จัดการ หจก. ส.สุวิทย์ก่อสร้าง, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายสำรวย รากแก่น, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป,เขตคลองสามวา วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

การส่งเสริมการจ้างงานโดยการละ “โทสาคติ” อันเป็นความลำเอียงเพราะความไม่ชอบ เกลียดชัง หรือโกรธแค้น ในการจ้างงานที่เกิดจาก “ความโกรธ” จะทำให้เสียความยุติธรรม เพราะหากนายจ้าง เจรจาทกลงจ้างงานด้วยความโกรธ หรือลู่อ่านาจอโสะ กระทำการที่ทารุณ โหดร้ายต่อผู้ถูกจ้าง เช่น กำหนดระยะเวลาเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด มากกว่าวันละ ๘ ชั่วโมง หรือสั่งให้ทำงานโดยไม่มีเวลาพัก การจัดสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน เช่น อยู่ในสถานที่อับชื้นเป็นเวลานาน เป็นต้น^{๕๒} โดยไม่ใช้สติกลั่นกรอง พิจารณารายละเอียดของงานให้รอบคอบมอบหมายงานก็ที่มีความยากลำบากเสี่ยงอันตรายในชีวิต และทรัพย์สินของผู้ถูกจ้างโดยไม่มีวิธีการจัดการความเสี่ยงที่ดี อาจจะนำมาซึ่งอันตรายแก่สุขภาพ หรือร่างกายของผู้ที่รับจ้างทำงานได้อีกทั้งยังอาจส่งผลกระทบต่อหน้าที่ได้รับมอบหมายด้วย^{๕๓} เช่นเดียวกันหากผู้ใช้แรงงานทำงานด้วยความไม่ชอบในงานที่ทำ หรือมีเหตุจากการเกลียดชังต่องาน ต่อผู้จ้างงาน ใช้อารมณ์โมโหในการทำงาน อาจละทิ้งงาน หรือทำงานอย่างขาดสติจะทำให้มีความเสี่ยงต่อความเสียหายที่จะเกิดขึ้นได้^{๕๔} การจ้างงานโดยที่ละ “โทสาคติ” เริ่มจากการเจรจาทอรอง กระบวนการทำงาน จนไปถึงการพิจารณาค่าตอบแทนที่เป็นค่าจ้างแรงงาน กระทำได้ด้วยการที่นายจ้างและลูกจ้างงานต้องทำใจให้หนักแน่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา และพยายามแยกเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานออกจากกันจะทำให้การจ้างงานนั้นดำเนินไปด้วยความเห็นอกเห็นใจกัน และเข้าใจซึ่งกันและกันได้ เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน^{๕๕}

(๓) การละเว้นจาก “โมหาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี

การส่งเสริมการจ้างงานด้วยการละเว้นซึ่ง “โมหาคติ” อันเป็นเหตุของความลำเอียงเพราะไม่รู้หรือความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ ในการจ้างงานหากทั้งนายจ้างและลูกจ้างดำเนินการตกลงจ้างงานโดยเป็นไปด้วยความไม่รู้ หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์จะนำมาซึ่งเสียหายต่องาน ต่อชีวิต และทรัพย์สิน อีกทั้งยังต้องเสียเวลากับการแก้ไขงานใหม่ เช่น นายจ้างมอบหมายงาน หรือสั่งงานไม่ถูกต้องไม่

^{๕๒} สัมภาษณ์ นางสาวลักษณ์ ศิริอ่อน, กรรมการผู้จัดการ บริษัท ลัคกี้ คอนสตรัคชั่น, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายโพสินทร์ มินธนานันท์, กรรมการผู้จัดการ บริษัท มินธนานันท์ จำกัด, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายกังวาล มะชะลา, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองเตย, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายปกรณ์ เบญจรัตน์, ผู้รับจ้างเหมางานอิสระ, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

ถูกสุขอนามัยหรือไม่ทราบว่า พื้นฐานเบื้องต้นที่นายจ้างต้องจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างตามกฎหมายมีหลักการอย่างไรบ้าง ทำให้ไม่สนใจ ใส่ใจต่อลูกจ้าง ไม่จัดน้ำดื่มที่สะอาด ห้องสุขา ฯลฯ อาจเกิดอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างได้ หรือนายจ้างไม่รู้ถึงภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นในงานที่ทำ หรือ ผู้ใช้แรงงานไม่มีความรู้ความสามารถ หรือทักษะในงานที่ทำอาจพลาดพลั้งจนได้รับบาดเจ็บได้ หรือเพราะความสะเพร่า ความไม่ละเอียดถี่ถ้วน รีบตัดสินใจก่อนพิจารณาให้ดี วิธีแก้ไขทำได้โดยการเปิดใจให้กว้าง ทำใจให้สงบ มองโลกในแง่ดี และยอมรับความคิดเห็น การแนะนำของผู้อื่นที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าตน เพื่อประโยชน์ต่องาน และค่าตอบแทนที่พึงประสงค์^{๕๖}

(๔) การละเว้นจาก “ภยากติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี

การส่งเสริมการจ้างงานให้ละเว้นซึ่ง “ภยากติ” เป็นความลำเอียงเพราะกลัวในการจ้างงานหากเกิดจากความกลัวจะนำมาซึ่งความไม่ยุติธรรม ในการเจรจาตกลงค่าจ้างแรงงาน ทั้งสองฝ่ายต้องละเว้นจากความกลัว เช่น นายจ้างกลัวจะได้กำไรน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้จึงกดค่าจ้างแรงงานลงน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำตามกฎหมาย หรือใช้งานนอกเหนือจากเนื้องานที่ตกลงกันไว้^{๕๗} หรือแรงงานเกรงว่าจะไม่ถูกจ้างงานจึงยอมทำงานที่เสี่ยงอันตราย ทำงานที่ตนเองไม่ถนัด ไม่มีทักษะส่งผลกระทบต่อการทำงานที่ทำและอาจจะเจ็บป่วยจากงานที่ทำได้ แก้ไขโดยฝึกความกล้าหาญทางจริยธรรม คือ กล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ร่วมมือกันหาแนวทางที่เอื้อประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่ายจะเป็นการดี^{๕๘}

๒) การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพรหมวิหาร ๔

(๑) การส่งเสริมให้มีความเมตตาเพื่อความปรารถนาดีต่อกัน

การส่งเสริมการจ้างงานด้วย ความเมตตา ต่อกันเป็นความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น การจ้างงานที่ดี ผู้จ้างงาน และผู้ถูกจ้างงานต้องไม่มีเล่ห์เหลี่ยมต่อกัน บ่งบอก

^{๕๖} สัมภาษณ์ นาย สุวิทย์ ชาลีกุล กรรมการผู้จัดการ หจก. ส.สุวิทย์ก่อสร้าง, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๗} สัมภาษณ์ นางสาวลักษณ ศิริอ่อน, กรรมการผู้จัดการ บริษัท ลัคกี้ คอนสตรัคชั่น, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นายโพสินทร์ มินธนานันท์, กรรมการผู้จัดการ บริษัท มินธนานันท์ จำกัด, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

ด้วยใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสและดูจากการกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆ ขึ้นไป เป็นการประพฤติปฏิบัติ เกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างผู้จ้างกับผู้ถูกจ้างงาน โดยผู้จ้างมุ่งเกื้อกูลต่อผู้ถูกจ้าง โดยให้ขวัญกำลังใจ ในการทำงาน อีกทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน รู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อ จะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา^{๕๙}

(๒) การส่งเสริมให้มีความกรุณาต่อกันเพื่อความเข้าใจกัน

การส่งเสริมการจ้างงานด้วยความกรุณา เป็นความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจ ต่อกันของนายจ้าง และลูกจ้าง ยามเห็นผู้อื่นมีความลำบากก็ทนอยู่ไม่ได้ ต้องแสดงออกมาด้วยการ เข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจเสมอ ในทำนองสุขก็สุขด้วย เป็นการเปิดใจกว้างรับฟังปัญหา ของคนอื่น^{๖๐} โดยนายจ้างต้องคำนึงถึงจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและพอเพียงในการดำรงชีวิต และสภาพการ จ้างงานที่ไม่ลำบากทุกข์เข็ญ ยอมรับฟังความคิดเห็นของลูกจ้างเพื่อรับทราบถึงความคิดและความต้องการ ของเขา^{๖๑} ลูกจ้างควรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจตามที่นายจ้างต้องการ ใส่ใจในรายละเอียดของงาน และยอมรับฟังข้อแนะนำ หรือการตักเตือนในข้อผิดพลาด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้งานเกิด ประสิทธิภาพ สามารถสร้างผลกำไร และความกิจการเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้^{๖๒}

(๓) การส่งเสริมให้มีความมุทิตาต่อกันเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กัน

การส่งเสริมการจ้างงานด้วย ความมีมุทิตาต่อกัน เป็นความชื่นชมยินดีใน ความสำเร็จสมหวังของกันและกัน ไม่แสดงความอิจฉาริษยาด้วยการทนดูทนเห็นคนที่เขาดีกว่าตัวไม่ได้ การที่นายจ้างการให้ขวัญกำลังใจในการทำงานของลูกจ้าง อีกทั้งลูกจ้างชื่นชมต่อความสำเร็จ การได้ผล กำไร และความเจริญรุ่งเรืองขององค์กรด้วยความจริงใจ เป็นการส่งเสริมให้ลูกจ้างได้ทำงานที่มีโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถมีทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น^{๖๓} เป็นการเปิดโอกาส

^{๕๙} สัมภาษณ์ นายปกรณ์ เบญจรัตน์,ผู้รับจ้างเหมางานอิสระ, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๐} สัมภาษณ์ นางสาวลักษณ์ ศิริอ่อน, กรรมการผู้จัดการ บริษัท ลัคกี้ คอนสตรัคชั่น, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นางสาวกรวิกา ชลทิพย์, กรรมการผู้จัดการบริษัท ชลทิพย์ อินเตอร์กรุ๊ปจำกัด, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๒} สัมภาษณ์ นางบัววิหา มาศรี แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๖๓} สัมภาษณ์ นางสาวประยงค์ มาศรี แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

ให้ลูกจ้างได้มีการแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ส่งเสริมให้องค์กรผลิตงานที่มีคุณภาพอีกทางหนึ่งด้วย^{๖๔}

(๔) การส่งเสริมให้มีความอุเบกขาเพื่อให้ภัยกันและช่วยกันแก้ไขปัญหา

การส่งเสริมการจ้างงานด้วย ความมี อุเบกขา สำหรับการจ้างงาน ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ กล่าวคือ นายจ้างต้องเปิดใจกว้างไม่ดูด่าว่ากล่าวซ้ำเติมเมื่อแรงงานทำงานผิดพลาด ควรให้คำแนะนำ ตักเตือนในข้อผิดพลาด และร่วมกันหาหรือ หาทางออกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น^{๖๕} อีกทั้งพิจารณาผลงานด้วยความยุติธรรมในการให้รางวัลและลงโทษเพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน การทำงานร่วมกันด้วยการไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างมีความรับผิดชอบในหน้าที่แห่งตน มีความยุติธรรมการประพฤติดและปฏิบัติที่เที่ยงตรง ไม่เอนเอียงด้วยความรักและความซิง คำนึงถึงผลของการกระทำ ที่ทำได้ดีทำชั่วได้ชั่วเป็นที่ตั้ง เรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ” ไม่ลู่แก่อำนาจ ไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่นที่ด้อยกว่าตน เพราะคิดว่าตนอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ ควรให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่มีความเท่าเทียมกัน^{๖๖}

๓) การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักทศ ๖ เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

ทศ ๖ เป็นการเปรียบเทียบบุคคลในสังคมที่มีความสัมพันธ์กันในการจ้างงานจึงเปรียบเหมือนความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้าง ในทางพระพุทธศาสนาหมายถึง เทวภูมิทศ (ทศเบื้องต้น) ได้แก่ คนงาน กรรมกรหรือลูกจ้าง ที่นายจ้างต้องเอาใจใส่ดูแลเพราะเป็นผู้ช่วยทำงานต่างๆ ได้ดีเป็นฐานกำลังให้งานสำเร็จลุล่วงได้ตามที่นายจ้างปรารถนา นายจ้างจึงต้องมีการจัดการงานให้ทำตามความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของลูกจ้าง ไม่มากเกินไปน้อยไป การจ่ายค่าจ้างรางวัลสมควรแก่งานและความเป็นอยู่เพื่อการดำรงชีพที่พอเพียงและสมบูรณ์ มีสวัสดิการที่ดี มีช่วยรักษาพยาบาลให้ยามเจ็บไข้ อีกทั้งให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยเพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่ลูกจ้าง มีวันหยุดและเวลาพักผ่อนหย่อน

^{๖๔} สัมภาษณ์ นายสุซสร ฝ่ายสุน แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นางเสาวลักษณ์ ศิริอ่อน, กรรมการผู้จัดการ บริษัท ลัคกี้ คอนสตรัคชั่น, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายสำรวย รากแก่น, แรงงานผู้รับจ้างทั่วไป, เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

ใจตามโอกาสอันควร จึงจะเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง เช่นเดียวกันลูกจ้างย่อมอนุเคราะห์นายจ้าง ด้วยการเข้าทำงานตรงเวลาและเลิกงานที่ตรงเวลาไม่ถือวิสาสะหยิบฉวยของที่นายจ้างไม่ได้อนุญาตมาเป็นของตนถือเอาแต่ของที่นายให้^{๖๗} ลูกจ้างต้องตั้งใจ และรับผิดชอบงานให้เรียบร้อยและดียิ่งขึ้น ยกย่องนายจ้างตามควรและเหมาะสม^{๖๘} สิ่งทีกล่าวนำข้างต้น หากทั้งนายจ้างและลูกจ้างได้ปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว จึงนับว่าเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างตามหลักทศ ๖ ในการจ้างงาน

๔) การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักสังคหวัตถุ ๔ ความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน

(๑) การส่งเสริมให้เกิด “ทาน” ในการแบ่งปันกัน

ในการจ้างงานนายจ้างและลูกจ้างต้องไม่เห็นแก่ประโยชน์ของตนฝ่ายเดียว ควรมีการเอื้อเพื่อต่อกัน เป็นการต่างตอบแทนกันระหว่างค่าจ้างแรงงานที่นายจ้างต้องจ่ายให้ลูกจ้าง และต้องทำงานให้ผลงานที่ปรากฏตามที่ตกลงกับนายจ้างไว้ อีกทั้งหากลูกจ้างทำผลงานได้ดีมีผลประโยชน์มากกว่าที่คาดไว้นายจ้างควรมีน้ำใจให้รางวัลแก่ลูกจ้างเป็นการให้และรับซึ่งกันและกัน

(๒) การส่งเสริมให้เกิด “ปิยวาจา” การกล่าววาจา

ในการจ้างงานทั้งนายจ้างและลูกจ้างควรเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เป็นสำคัญ โดยนายจ้างต้องมองเห็นลูกจ้างเป็นเพื่อนร่วมงานที่มีการปรึกษาหารือเพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงาน ไม่ยกตนเองว่ามีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้างและกล่าววาจาที่ทำร้ายจิตใจลูกจ้าง เพราะจะทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน สำหรับลูกจ้างโดยปกติทั่วไปแล้วกล่าววาจาที่ให้เกียรติและยกย่องนายจ้างอยู่แล้ว จากวัฒนธรรมไทยเดิมที่มองว่าตนเป็นผู้รับใช้นายจ้างจึงให้เกียรติเคารพ เชื้อพียงนายจ้าง

(๓) การส่งเสริมให้เกิด “อถถจริยา” การสร้างคุณประโยชน์ให้แก่กันและกัน

^{๖๗} สัมภาษณ์ นางเสาวลักษณ์ ศิริอ่อน, กรรมการผู้จัดการ บริษัท ลัคกี้ คอนสตรัคชั่น, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายสุขสร ฝ่ายสุน แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

การจ้างงานนั้น ทั้งนายจ้างและลูกจ้างควรสร้างเสริมคุณประโยชน์ให้แก่กันและกัน กล่าวคือ นายจ้างจะได้รับผลงานที่ต้องการด้วยลูกจ้างทำความเข้าใจในงาน ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง มีความรับผิดชอบจนเกิดผลงานตามที่นายจ้างต้องการ อีกทั้งลูกจ้างจะได้รับค่าจ้างค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการที่ดี ด้วยนายจ้างมีความเอาใจใส่ดูแล อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของลูกจ้างและจ่ายค่าจ้างที่ตรงต่อเวลา และเป็นไปตามหลักความเป็นจริง โดยการใช้เหตุและผลในการพิจารณาอย่างถี่ถ้วนและเกิดความเป็นธรรมแก่ลูกจ้าง

(๔) การส่งเสริมให้เกิด “สมานัตตา” การปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับสถานภาพ บทบาท หน้าที่ของตน

การรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนในการจ้างงานระหว่างนายจ้างที่พึงมีต่อลูกจ้าง และลูกจ้างพึงมีต่อนายจ้าง นายจ้างต้องมีความรับผิดชอบต่อลูกจ้างในการจ่ายค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการที่เอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างต้องตั้งใจทำงานตามที่ได้รับมอบหมายจากนายจนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

๕) การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักอริยบท ๔

(๑) การส่งเสริมให้เกิด “ฉันทะ” ความพึงพอใจในการทำงาน ในอาชีพใดๆ ก็ตามผู้ที่ทำอาชีพนั้นต้องมีความรักและศรัทธาในอาชีพของตนเอง^{๖๙} ผู้ที่แรงงานในการทำงานก็เช่นกัน ต้องมีความรักความศรัทธาในงานที่ตนเองทำ ไม่ควรมองว่าตนเองเป็นผู้ที่ด้อยในสังคม^{๗๐} ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในภาคส่วนต่างๆควรส่งเสริมให้เกิดการยอมรับในอาชีพแรงงานนอกระบบ จัดเวทีที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนทางความคิด จัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการรวมกลุ่มในการทำงานที่สร้างเสริมพลังและเกิดทัศนคติที่ดีที่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง เป็นความผูกพันทางใจในการทำงาน เป็นการส่งเสริมให้เกิดสัญญาใจ ที่ความเชื่อมั่นศรัทธาในสิ่งที่ตนเองทำอย่างเต็มเปี่ยม^{๗๑}

^{๖๙} สัมภาษณ์ นายโพสินทร์ มินธนานันท์, กรรมการผู้จัดการ บริษัท มินธนานันท์ จำกัด, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายกังวาล มะชะลา, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป, เขตคลองเตย, วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๑} สัมภาษณ์ นายปกรณ์ เบญจรัตน์, ผู้รับจ้างเหมางานอิสระ, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

(๒) การส่งเสริมให้เกิด “วิริยะ” ความขยันหมั่นเพียรและอดทน

ในการทำงาน การทำงานในแรงงานนอกระบบในกลุ่มกรรมกรต้องใช้กำลังร่างกายเป็นหลักในการทำงาน ความวิริยะนั้นเป็นเครื่องมืออีกอย่างหนึ่งที่จะนำไปสู่ความสำเร็จได้ ยิ่งทำงานขยันเท่าไรผลตอบแทนที่จะได้รับมันก็มีมากเท่านั้น^{๗๒} ดังนั้น ค่าจ้างจึงเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งในการทำงาน ความวิริยะเกิดจากความ ศรัทธาที่มั่นคง เป็นแรงผลักดันทำให้เกิดความพยายามฟันฝ่าอุปสรรคที่ขวางกั้นในการทำงาน เช่น ความเหนื่อยล้า ความท้อถอยต่องาน^{๗๓} แรงงานนอกระบบควรมีความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงาน ต้องหมั่นฝึกฝนตนเองบ่อยๆให้เกิดความรู้ เกิดทักษะ และความชำนาญ จนกลายเป็นแรงงานที่มีฝีมือ มีศักยภาพเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน ซึ่งส่งผลต่อการได้รับค่าแรงงานที่เพิ่มมากขึ้นตามทักษะ และความชำนาญนั้น^{๗๔}

(๓) การส่งเสริมให้เกิด “จิตตะ” ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้ง

งาน การเอาใจใส่ รับผิดชอบต่องานที่ทำ การใช้แรงงานในการทำงานผู้ที่ทำงานต้องมีความตั้งใจทำงาน ใจจดจ่อในการทำงาน มีความรอบคอบในการทำงาน สามารถเรียงลำดับความสำคัญในการทำงาน เพราะร่างกายมีขีดจำกัด หากทำงานโดยไม่วางแผนที่ดีจะทำให้งานที่ไม่เกิดประสิทธิภาพ เสียเวลา เสียงบประมาณโดยใช่เหตุ จึงต้องมีส่งเสริมให้มีการวางแผนที่ดี^{๗๕} ผู้ทำงานต้องรู้ว่าอะไรควรทำก่อน อะไรควรทำหลัง ข้อสำคัญนายจ้างต้องอธิบายงานให้ลูกจ้างเข้าใจว่าต้องการได้ผลงานอย่างไร ส่วนวิธีการทำงานต้องร่วมมือกันทั้งนายจ้างและลูกจ้างต้องร่วมคิดเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและความมั่นใจในงานที่ทำ ร่วมวางแผนในการทำงาน การกำหนดขั้นตอนเพื่อความสะดวกในการทำงาน เป็นความเอาใจใส่ในงานที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ง่ายขึ้น อีกทั้งเมื่อใจจดใจจ่อกับงานก็จะเกิดการเรียนรู้ความรอบรู้มากขึ้นเรื่อยๆเป็นการเพิ่มทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานโดยตรงของตนเอง^{๗๖}

^{๗๒} สัมภาษณ์ นางสาวลักษณ ศิริอ่อน, กรรมการผู้จัดการ บริษัท ลัคกี้ คอนสตรัคชั่น, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๓} สัมภาษณ์ นาย สุวิทย์ ชาลีกุล กรรมการผู้จัดการ หจก. ส.สุวิทย์ก่อสร้าง, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นางสาวกรวิกา ชลทิพย์, กรรมการผู้จัดการบริษัท ชลทิพย์ อินเตอร์กรุ๊ปจำกัด, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๕} สัมภาษณ์ นายสำรวย รากแก่น, แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป,เขตคลองสามวา วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นายปกรณ์ เบญจรัตน์,ผู้รับจ้างเหมางานอิสระ, วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๕๘.

(๔) วิมังสา ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอ

โดยทำงานด้วยปัญญา ด้วยสมองคิด ไม่ใช่เพียงคิดว่าตนเองรับจ้างทำงานก็ทำให้หมดเวลาตามที่ตกลงกันได้ไว้ คนเราแม้จะรักงานแค่ไหน บากบั่นเพียงใด หรือเอาใจจดจ่ออยู่ตลอดเวลา แต่ถ้าขาดการใช้ปัญญาพิจารณางานด้วยแล้ว ผลที่สุดงานก็ผิดพลาดจนเกิดอุบัติเหตุได้รับบาดเจ็บเป็นอันตรายถึงชีวิต หรือทำให้ทรัพย์สินหรืองานที่เกิดความเสียหายได้ เราอาจลองทบทวนสรุปกับตัวเองว่างานที่ทำนั้นมີวัตถุประสงค์เพื่ออะไร เราจะได้มีกำลังใจต่อไป และอย่าทำผิดพลาดซ้ำอีกเช่นเดิม พร้อมกันนั้นเราจะสามารถเห็นหนทางได้ว่า เส้นทางไหนที่จะนำเราสู่ความสำเร็จได้จริง ๆ จะเห็นได้ว่า หลักธรรมะที่ใช้ในการทำงานเป็นเรื่องง่าย ๆ ใกล้เคียงตัว

๔.๓.๒ สารสำคัญ(Contents)ของการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

จากข้อมูลที่สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญถึงการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมผู้วิจัยได้สารสำคัญ ๘ ประการ ดังนี้

(๑) การละเว้นจาก “ฉันทาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี ด้วยการใช้ความซื่อสัตย์ต่อกัน มีความยุติธรรมให้แก่กัน และใช้หลักการเอาใจเขามาใส่ใจเรา^{๗๗}

(๒) การละเว้นจาก “โทสาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี ด้วยการใช้สติกลั่นกรองในการพิจารณาค่าจ้างงาน ลูกจ้างไม่ควรทำงานด้วยความโมโห นายจ้างและลูกจ้างงานต้องทำให้หนักแน่น^{๗๘} รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา การจ้างงานเป็นไปด้วยความเห็นอกเห็นใจกัน และเข้าใจซึ่งกันและกันได้ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน^{๗๙}

(๓) การละเว้นจาก “โมหาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี ด้วยการที่นายจ้างและลูกจ้างสนใจใส่ใจต่อกัน มีความละเอียดถี่ถ้วน ไม่รีบตัดสินใจก่อนพิจารณาให้ดี ใช้การเปิดใจให้กว้าง ทำให้ทั้งสอง

^{๗๗} สัมภาษณ์ นาย สุวิทย์ ขาสีกุล กรรมการผู้จัดการ หจก. ส.สุวิทย์ก่อสร้าง, วันที่ ๒๐ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นายสุขสร ฝ้ายสุน แรงงานผู้รับจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา, วันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๘.

^{๗๙} สัมภาษณ์ นางสาวลักษณ์ ศิริอ่อน, กรรมการผู้จัดการ บริษัท ลัคกี้ คอนสตรัคชั่น, วันที่ ๒๑ มกราคม ๒๕๕๘.

มองโลกในแง่ดี และยอมรับความคิดเห็น การแนะนำของผู้อื่นที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าตน เพื่อประโยชน์ต่องาน และค่าตอบแทนที่พึงประสงค์

(๔) การละเว้นจาก “ภยากติ” เพื่อการจ้างงานที่ดีการส่งเสริมการจ้างงานให้ละเว้น ซึ่ง “ภยากติ” ทั้งสองฝ่ายต้องละเว้นจากความกลัว โดยต้องใช้ความกล้าหาญทางจริยธรรม กล้าคิดและกล้าทำในสิ่งที่ถูกที่ควร ร่วมมือกันหาแนวทางที่เอื้อประโยชน์ด้วยกันทั้งสองฝ่าย

(๕) การส่งเสริมให้มี “เมตตา” เพื่อความปรารถนาดีต่อกันความจริงใจ ความรัก ความปรารถนาดีต่อผู้อื่น การกระทำที่มุ่งหวังให้ผู้อื่นมีดียิ่งๆ ขึ้นไป การประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างผู้จ้างกับผู้ถูกจ้างงาน โดยผู้จ้างมุ่งเกื้อกูลต่อผู้ถูกจ้าง ให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน รู้จักมองแง่ดีของผู้ทำงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

(๖) การส่งเสริมมีความ “กรุณา” เพื่อความเข้าใจกัน การส่งเสริมการจ้างงาน ด้วยความสงสาร ความเห็นอกเห็นใจต่อกัน การเข้าช่วยเหลือเจือจุน ด้วยความเต็มใจ การเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น การสภาพการจ้างงานที่ไม่ลำบากทุกข์เข็ญ การใส่ใจในรายละเอียดของงาน และยอมรับฟังข้อแนะนำ หรือการดักเตือนในข้อผิดพลาด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้งานเกิดประสิทธิภาพ

(๗) การส่งเสริมให้มีความ “มุทิตา” ต่อกันเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กัน ด้วยความชื่นชมยินดีในความสำเร็จสมหวังของกันและกัน ไม่แสดงความอิจฉาริษยา การส่งเสริมให้โอกาสเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถมีทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน แสดงความสามารถในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน

(๘) การส่งเสริมให้มีความ “อุเบกขา” เพื่อให้เอื้อกันและช่วยกันแก้ไขปัญหา การส่งเสริมการจ้างงานด้วย การมีอุเบกขาสำหรับการจ้างงาน ไม่ทับถมซ้ำเติมและเมื่อผู้อื่นผิดพลาดหรือได้รับความวิบัติ ต้องเปิดใจกว้างโดยให้คำแนะนำ ดักเตือนในข้อผิดพลาด และร่วมกันหารือ หาทางออกในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การทำงานร่วมกันด้วยการไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างมีความรับผิดชอบในหน้าที่แห่งตน มีความยุติธรรมการประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรง ไม่ลู่แก่อำนาจ ควรให้คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่มีความเท่าเทียมกัน

(๙) การส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ด้วยการรู้จักรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง กล่าวคือนายจ้างต้องมุ่งดูแลลูกจ้างโดยมอบหมายงานที่เหมาะสม

กับความสามารถของลูกจ้าง เอาใจใส่ด้านร่างกายควบคู่ไปกับจิตใจของลูกจ้างให้มีความสุขกายสุขใจในการทำงาน อีกทั้งลูกจ้างต้องรู้บทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานตามที่นายจ้างประสงค์ และไม่ก้าวก่าย หรือรบกวนนายจ้างให้เกิดความรำคาญ

(๑๐) การส่งเสริมให้เกิด “ทาน” โดยการเอื้อผลประโยชน์ร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยนายจ้างจ่ายค่าตอบแทนสมมูลกับงานที่ได้รับมอบหมาย และลูกจ้างทำงานที่สมมูลกับค่าจ้างที่ได้รับจากนายจ้าง

(๑๑) การส่งเสริมให้เกิด “ปิยะวาจา” การกล่าวถ้อยคำที่สุภาพให้แกกัน โดยนายจ้างไม่ถือตนเป็นใหญ่เหนือลูกจ้างควรเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่มีความเท่าเทียม จึงต้องให้เกียรติแก่กันและกัน การสร้างความเข้าใจในงานเป็นหลักสำคัญมากกว่าการถ้อยศศักดิ์ อีกทั้งการกล่าววาจาสุภาพเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แกกันและกันด้วย

(๑๒) การส่งเสริมให้เกิด “อัตถจริยา” เป็นการเอื้อประโยชน์ให้แกกัน เป็นการไม่สร้างการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน โดยนายจ้างควรคำนึงถึงลูกจ้างที่ทำงานให้แกตนจึงเกิดผลงานที่พึงปรารถนา และลูกจ้างต้องคำนึงว่านายจ้างเป็นผู้หยิบยื่นโอกาสในการจ้างงานให้จึงควรร่วมมือกันในการทำงาน และรับผิดชอบตามหน้าที่ซึ่งจะเป็นการเอื้อประโยชน์แกกันและกัน

(๑๓) การส่งเสริมให้เกิด “สมานัตตา” เป็นการรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และรับผิดชอบโดยปฏิบัติตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(๑๔) การส่งเสริมให้เกิด “ฉันทะ” โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ให้เกิดความรัก ความศรัทธาในอาชีพ มีความมั่นใจและให้สัญญาใจต่อการทำงาน

(๑๕) การส่งเสริมให้เกิด “วิริยะ” ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำงาน ความมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกายและใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงผลักดันจากความศรัทธาในงาน และแรงจูงใจจากค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และการสร้างเสริมขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงานจากตนเองและผู้จ้างงาน

(๑๖) การส่งเสริมให้เกิด “จิตตะ” ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงานวางแผนในการทำงานร่วมกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างโดยมุ่งประสงค์ที่ผลงาน เรียงลำดับความสำคัญของงาน

(๑๗) การส่งเสริมให้เกิด “วิมังสา” ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำอยู่เสมอ ด้วยปัญญา และความคิดทบทวนสรุปถึงวัตถุประสงค์ของงาน เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน

๔.๓.๓ การสังเคราะห์โดยการจำแนกกลุ่ม(Classification) ของการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

จากสาระสำคัญการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม ๘ ประการผู้วิจัยได้นำมาจำแนกกลุ่มได้ ๒ ประการคือ

๑) ข้อควรละเว้นในการจ้างงานนอกระบบ

- (๑) การละเว้นจาก “ฉันทาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี ไม่ลำเอียงเพราะรัก
- (๒) การละเว้นจาก “โทสาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี ไม่ลำเอียงเพราะอารมณ์โกรธ
- (๓) การละเว้นจาก “โมหาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดี ไม่ลำเอียงเพราะอารมณ์เกลียด
- (๔) การละเว้นจาก “ภยาคติ” เพื่อการจ้างงานที่ดีไม่ลำเอียงเพราะอารมณ์กลัว

๒) หลักในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

- (๑) การมีเมตตาเพื่อความปรารถนาดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- (๒) การมีความกรุณาต่อกันเพื่อความเข้าใจกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- (๓) การมีความมูทิตาต่อกันเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- (๔) การมีความอุเบกขาเพื่อให้お互ัยกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง
- (๕) การส่งเสริมด้วย “ทิส ๖” เหมภูมิทิส เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีขนายจ้างและลูกจ้าง
- (๖) การส่งเสริมในการให้ “ทาน” เป็นการเอื้อเฟื้อ แบ่งปันกันขนายจ้างและลูกจ้าง
- (๗) การส่งเสริมใน “ปิยะวาจา” เป็นการกล่าวคำสุภาพแก่กันและกัน
- (๘) การส่งเสริมให้เกิด “อตถจริยา” คือ การคำนึงถึงผู้อื่นโดยการสร้างคุณประโยชน์ให้แก่กันและกัน

(๙) การส่งเสริมให้เกิด “สมานัตตา” คือการสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง
เพื่อส่วนรวม

(๑๐) การส่งเสริมให้เกิด “ฉันทะ” โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

(๑๑) การส่งเสริมให้เกิด “วิริยะ” ความขยันหมั่นเพียรและอดทนในการทำงาน

(๑๒) การส่งเสริมให้เกิด “จิตตะ” ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ทอดทิ้งงาน

(๑๓) การส่งเสริมให้เกิด “วิมังสา” ความคิดพิจารณาไตร่ตรองหาเหตุผลในสิ่งที่ทำ
อยู่เสมอด้วยปัญญา

๔.๓.๔ การสังเคราะห์ข้อมูลโดยการจัดหมวดหมู่(Category) การส่งเสริมการจ้างงานแรงงาน นอกระบบตามหลักพุทธธรรม

จากการจัดหมวดหมู่การจ้างงานผู้วิจัยได้เชื่อมโยงหลักพุทธธรรมกับแนวคิดเกี่ยวกับการจ้างงานตามหลักกฎหมายที่กล่าวถึง นายจ้าง ลูกจ้างต้องปฏิบัติต่อกันตามข้อตกลงในสัญญาการจ้างงานในแนวทาง ๓ ด้านคือ ค่าจ้างและสวัสดิการที่เป็นธรรม งานที่มีคุณค่าและคุณภาพชีวิตในการทำงานมาเป็นแนวทางในการจัดหมวดหมู่ของการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม ดังนี้

๑) การละเว้นอคติ ๔ เพื่อกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการ

นายจ้างและลูกจ้างควรละเว้นซึ่งอคติ ๔ ประการเป็นเบื้องต้น ในการเจรจาตกลงจ้างงาน เพื่อให้เกิดค่าจ้างและสวัสดิการที่มีความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย เมื่อทั้งสองฝ่ายไม่มีอคติต่อกันก็สามารถเจรจาตกลงกันด้วยเหตุและผลที่ดี โดยผู้จ้างต้องมีความเอื้ออาทรต่อลูกจ้างโดยคำนึงถึงความสมดุลในราคาค่าจ้างและเนื้องาน และการมีสัจจะเพื่อรักษาสัญญาที่ตกลงกันไว้ การคำนึงถึงความพอเพียงในการดำรงชีพของแรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน การให้สวัสดิการตามกฎหมายกำหนด การเข้าใจในสถานะซึ่งกันและกัน และลูกจ้างต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองอยู่เสมอๆ เพื่อให้เกิดงานที่มีคุณค่า และเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

๒) การละเว้นซึ่งอคติ ๔ เพื่องานที่มีคุณค่า

การจ้างงานโดยปราศจากอคติ เป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างทุกคนมีความเท่าเทียมกันในการถูกจ้างงานโดยมิถูกเลือกในการปฏิบัติ การคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของลูกจ้างเป็นประการสำคัญ เพื่อให้เกิดสวัสดิการคุ้มครองแรงงานในด้านต่างๆตามกฎหมาย และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการมีส่วนร่วมในการทำงาน

๓) การละเว้นซึ่งอคติ ๔ เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การจ้างงานโดยปราศจากอคติเป็นการฝึกฝนการมีจิตใจที่ดี ใช้หลักการและเหตุผลในการคิดและตัดสินใจ การใช้สติกลั่นกรอง พิจารณารายละเอียดของงานให้รอบคอบก่อนมอบหมายงานของนายจ้าง หรือก่อนการทำงานของลูกจ้าง จัดสถานที่ทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกและเพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน อีกทั้งเป็นการสร้างความซื่อสัตย์ ซื่อตรงต่อหน้าที่ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง และผู้อื่น

๔) การกำหนดค่าจ้าง สวัสดิการที่ดีด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ หลักทศ ๖ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักอิทธิบาท ๔

การกำหนดค่าจ้าง และสวัสดิการด้วยความเมตตาซึ่งกันและกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างจะมีความจริงใจ ความปรารถนาดีต่อกัน นายจ้างควรมีเมตตาต่อลูกจ้างโดยคำนึงถึงค่าจ้างที่มีความพอเพียงต่อการดำรงชีพ เป็นการสร้างเสริมการจ้างงานที่ดี ผู้จ้างงาน และผู้ถูกจ้างงานต้องไม่มีเล่ห์เหลี่ยมต่อกัน เป็นการประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างผู้จ้างกับผู้ถูกจ้างงาน

๕) การสร้างเสริมงานที่มีคุณค่าด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ หลักทศ ๖ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักอิทธิบาท ๔

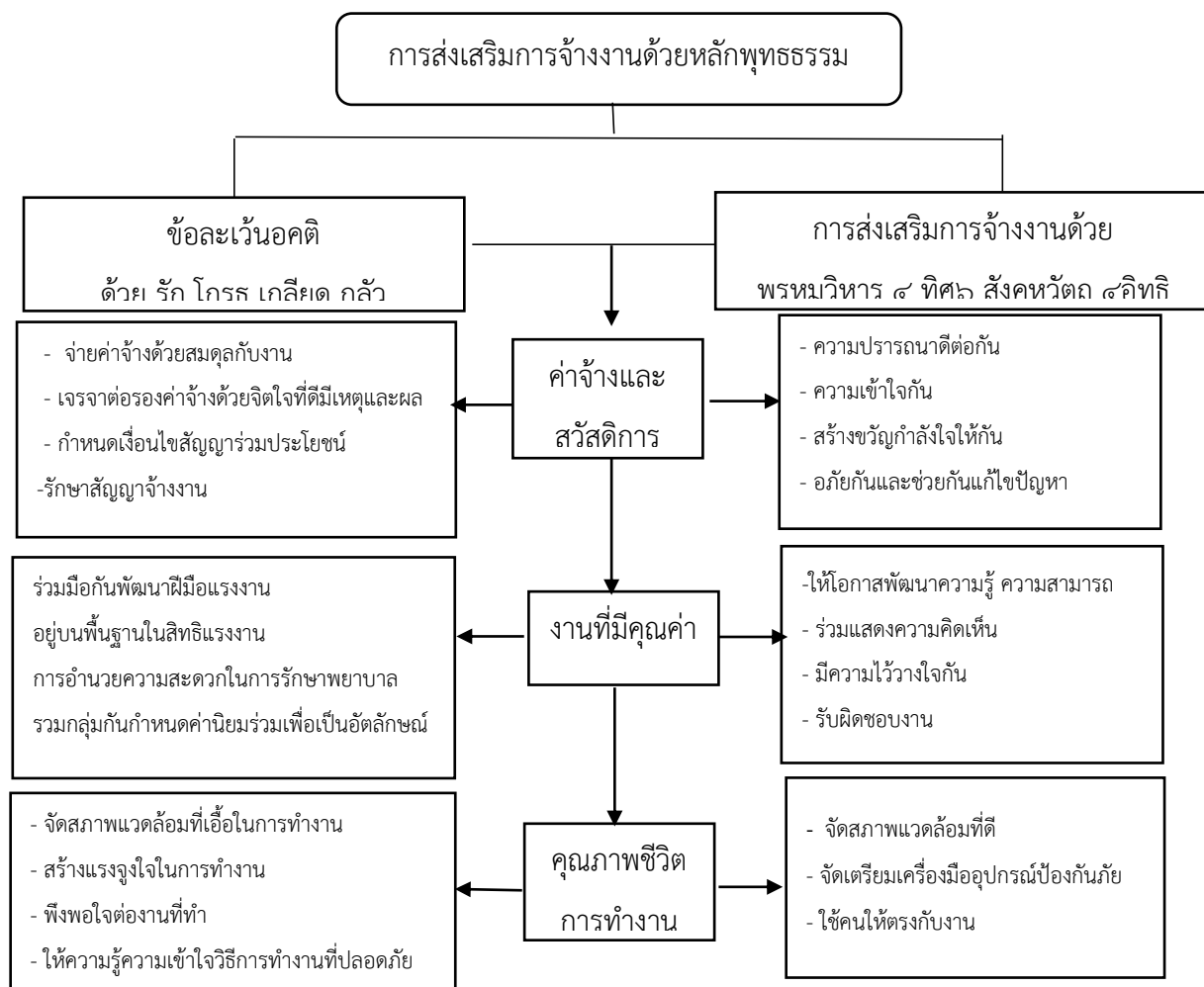
การสร้างเสริมโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถมีทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการเปิดโอกาสให้ลูกจ้างได้มีการแสดงความคิดเห็น แสดงความสามารถในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ส่งเสริมให้องค์กรผลิตงานที่มีคุณภาพอีกทางหนึ่งด้วย เป็นการเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของคนอื่น ลูกจ้างควรปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจตามที่นายจ้างต้องการ ใส่ใจในรายละเอียดของงาน และยอมรับฟังข้อเสนอแนะ หรือการตักเตือนในข้อผิดพลาด เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงให้งานเกิดประสิทธิภาพ สามารถสร้างผลกำไร และความกิจการเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้ การทำงานร่วมกันด้วยการไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน ต่างฝ่ายต่างมีความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง

๖) การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ ทศ ๖ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักอิทธิบาท ๔

การประพฤติปฏิบัติเกื้อกูลซึ่งกันและกันระหว่างผู้จ้างกับผู้ถูกจ้างงาน โดยผู้จ้างมุ่งเกื้อกูลต่อผู้ถูกจ้าง โดยให้ขวัญกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งคำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน

รู้จักมองแง่ดีของเพื่อนร่วมงานและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา
ความเห็นอกเห็นใจต่อกันของนายจ้าง และลูกจ้าง การที่นายจ้างเอาใจใส่ต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน
อำนวยความสะดวกในอุปกรณ์และเครื่องมือที่ป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายขณะทำงาน การทำงานร่วมกัน
ด้วยการไว้วางใจกันซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรมการประพุดติและปฏิบัติที่เที่ยงตรง

๔.๓.๕ การสรุป และการจัดระบบความคิด(Conceptualization)



แผนภาพที่ ๔.๓ แสดง(ร่าง)รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

๔.๓.๖ การอธิบายความ(Communication) การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมากำหนดกรอบความคิดแสดง(ร่าง)รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม สรุปได้ว่า การใช้หลักพุทธธรรมจากหลักอริยสัจ ๔ เป็นข้อที่ควรหลีกเลี่ยงด้วยความลำเอียงเพราะรัก เพราะเกลียด เพราะโกรธ เพราะกลัว ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่จะปิดกั้นจิตใจของนายจ้าง และลูกจ้าง ไม่ให้คลาดเคลื่อนจนทำให้เกิดการกระทำกร่างอย่างใดอย่างหนึ่งในการจ้างงานขาดความชอบธรรม การละเว้นซึ่งอคติ ๔ ประการจะเป็นการสร้างความดีงามให้กับทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองค่าจ้างแรงงานที่ใช้ความมีเหตุมีผลต่อกันและกัน การรักษาสัญญาจ้างงานที่มีต่อกันโดยตั้งมั่นต่อสัจจะที่มีให้แกกัน ทำให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เกิดความยุติธรรม สามารถนำไปเลี้ยงชีพได้อย่างพอเพียง ให้เกิดความสมดุลสอดคล้องกับความเป็นจริงที่จะอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความสุข ส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง มีความสุขสงบของสังคมโดยรวม อีกทั้งใช้หลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มากำกับพฤติกรรมให้ทั้งนายจ้าง และลูกจ้างร่วมมือกันส่งเสริมการดำเนินการจ้างงานที่บริสุทธิ์ และปฏิบัติต่อกันโดยชอบ เกื้อกูล และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งนายจ้างสามารถนำไปใช้ในการมองลูกจ้างในแง่ดี เปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันการใช้หลักอริยสัจ ๔ มาใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานให้ลูกจ้างเกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น และมีความยุติธรรมในการพิจารณาในค่าจ้างเพื่อสร้างขวัญ กำลังใจ ความรัก ความศรัทธาในงานที่ทำ และ การส่งเสริมให้เกิดความขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กร สังคม และประเทศชาติได้ในที่สุด การนำหลักธรรมมาที่ใช้สำหรับนายจ้างซึ่งถือว่าเป็นผู้มีอำนาจ เป็นการกำกับให้มีจิตใจเป็นกุศลมิให้หลงอำนาจ มีแต่ความเมตตาคิดช่วยเหลือลูกจ้าง ยินดีกับความสุขสมหวังของลูกจ้าง อีกทั้งมีความยุติธรรม เทียงตรง เป็นผู้ที่มีมองลูกจ้างในแง่ดี ในฐานะที่มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ให้เกียรติและยกย่องว่าเป็นผู้ร่วมงานที่นำมาซึ่งคุณประโยชน์ขององค์กร ขวนขวายในการช่วยเหลือลูกจ้างอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งสถานที่และอุปกรณ์ เครื่องใช้ ที่ป้องกันอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างต้องสนับสนุนช่วยเหลือทำงานด้วยความตั้งใจและจริงใจ และการแสดงออกที่ดี เหมาะสม ก่อให้เกิดความรักความศรัทธาจากซึ่งกันและกัน ไม่มีกิเลส ไม่เป็นอกุศล มีสติและปัญญาใคร่ครวญที่รอบคอบเพื่อนำไปสู่ความยุติธรรมและไม่ลำเอียงแบบมีอคติ หากนายจ้างและลูกจ้างนำไปปฏิบัติในการจ้างงานจะก่อให้เกิดดุลยภาพในการจ้างงานในแรงงานนอกระบบได้เป็นอย่างดี

๔.๓.๗ การให้คุณค่าต่อการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรมจากความคิดเห็นผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้คุณค่าต่อรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านค่าจ้างและสวัสดิการ ด้านงานที่มีคุณค่า และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (เรียงลำดับตามความคิดเห็นตามรายการในแต่ละด้านที่ได้รับคะแนนเฉลี่ยในระดับสูงสุดไปหาน้อยสุดตามตารางที่ ๔.๒

ทั้งนี้เกณฑ์ระดับคะแนนเฉลี่ยสามารถแบ่งเป็น ๕ ระดับคือ มากที่สุด ๔.๒๑ – ๕.๐๐ มาก คือ ๓.๔๑ – ๔.๒๐, ปานกลาง คือ ๒.๖๑ – ๓.๔๐, น้อยคือ ๑.๘๑ – ๒.๖๐ น้อยที่สุด คือ ๑.๐๐ -๑.๘๐

ตารางที่ ๔.๗ แสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

n =

การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	S.D.	ระดับ
	๕	๔	๓	๒	๑			
ด้านการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการ								
๑.การเจรจาตกลงค่าจ้างและสวัสดิการด้วยการยอมรับฟังเหตุผลและผลกัน	๔๙.๐	๓๒.๐	๑๑.๑	๓.๔๐	๒.๖	๔.๔๑	๐.๗๐๑	มากที่สุด
๒.การปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานโดยใช้หลักสัจจะที่มีให้ไว้ต่อกัน	๔๖.๕	๔๕.๕	๗.๑	๑.๐	๑.๑	๔.๓๑	๐.๘๑๓	มากที่สุด
๓.การจ้างงานที่มีความจริงใจต่อกัน	๔๖.๙	๓๓.๕	๑๑.๕	๒.๐	๑.๐	๔.๓๑	๐.๙๔๘	มากที่สุด
ด้านคุณค่าของงาน								
๔.การให้โอกาสในการจ้างงานให้แกกัน	๓๓.๐	๒๙.๙	๒๒.๗	๕.๒	๙.๓	๓.๗๑	๐.๖๗๓	มาก
๕.เสริมสร้างศักยภาพในการทำงาน	๓๑.๓	๓๒.๔	๒๔.๒	๑.๐	๔.๒	๓.๘๑	๐.๘๙๑	มาก
๖ พัฒนางานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	๓๕.๔	๒๙.๔	๑๕.๖	๙.๔	๒.๑	๓.๖๒	๐.๗๙๑	มาก
ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน								
๗. มีความสุขใจในการได้ทำงานที่ตนเองถนัด	๓๓.๓	๔๐.๖	๑๘.๙	๗.๓	-	๓.๓๗	๐.๙๙๘	ปานกลาง
๘. มีความพึงพอใจในการคุ้มครองความปลอดภัยในการทำงาน	๓๘.๕	๓๕.๔	๒๒.๙	๒.๑	๑.๐	๓.๓๗	๐.๘๑๗	ปานกลาง
๙. มีความเข้าใจในสถานะของกันและกัน	๑๔.๗	๓๒.๖	๑๘.๙	๑๑.๖	๒๒.๑	๓.๓๕	๗.๖๗๖	ปานกลาง
รวม						๓.๘๐	๐.๔๓๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าระดับความคิดเห็นต่อการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม ภาพโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การการเจรจาตกลงค่าจ้างและสวัสดิการด้วยการยอมรับฟังเหตุและผลกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔ รองลงมา คือ การปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานโดยใช้หลักสัจจะที่มีให้ไว้ต่อกัน เท่ากับ ๔.๓ และข้อที่ให้คุณค่าน้อยที่สุด คือ มีความเข้าใจในสถานะของกันและกัน เท่ากับ ๓.๓๕ อย่างไรก็ตามตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม ด้านการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ ด้านงานที่มีคุณค่าอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ และด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ๓ ข้อ

๔.๔ ผลการวิเคราะห์และสังเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

การระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม ด้วยการจัดสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้แทนกลุ่มที่เกี่ยวข้อง โดยการแบ่งเป็น ๔ กลุ่มย่อย คือ ตัวแทนกลุ่มแรงงานนอกระบบ ตัวแทนกลุ่มผู้จ้างงาน ตัวแทนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ตัวแทนกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา จำนวน ๑๒ รูป/คน โดยมีข้อมูลดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

การสนทนากลุ่มจากกลุ่มตัวแทนผู้เชี่ยวชาญการจ้างงานนอกระบบเพื่อแสดงข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้เชี่ยวชาญที่เป็นประโยชน์ต่อผลงานวิจัย โดยผู้ศึกษาวิจัยได้นำข้อมูลผลการศึกษาวิจัยจากการสัมภาษณ์เชิงลึก สังเคราะห์มาร่างเป็นรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรมและนำรูปแบบของการศึกษาวิจัยดังกล่าวเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญด้านแรงงานนอกระบบ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอข้อคิดเห็น และเสนอแนะ ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย โดยสรุปสาระสำคัญตามรายละเอียดดังนี้

๑. กลุ่มแรงงานนอกระบบ

ข้อคิดเห็นในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม

จากคุณลักษณะของการจ้างงานแรงงานนอกระบบ มีความไม่แน่นอนของการมีงานทำ ทำให้ไม่มีความมั่นคงด้านอาชีพ ทำให้ไม่มีความต่อเนื่องในการจ้างงานส่งผลให้มีรายได้ไม่แน่นอน ไม่มี

การรวมตัวเป็นกลุ่มที่ชัดเจน เนื่องจากแรงงานเหล่านี้ต่างคนต่างรับจ้างอย่างอิสระต่อกันแม้จะอาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน หรือลักษณะงานที่ต้องใช้เวลาทำงานที่ไม่แน่นอน เช่น แรงงานที่ทำเรือคลองเตย ทำให้คนเหล่านี้ขาดการรวมตัว รวมกลุ่ม เมื่อขาดการรวมกลุ่มก็ทำให้ขาดพลังในการเจรจาต่อรองค่าจ้างแรงงาน ค่าจ้างแรงงานก็เป็นไปตามสถานการณ์ที่เอื้อต่ออำนาจในการต่อรอง^{๘๐} อีกทั้งการเข้าไม่ถึงทรัพยากรต่างๆ ของรัฐ นอกจากนี้แรงงานนอกระบบไม่มีผู้สนับสนุนการจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนสวัสดิการ เนื่องจากไม่มีนายจ้างถึงแม้ว่าบางอาชีพจะมีนายจ้างแต่ไม่สามารถระบุนายจ้างที่แท้จริงได้ อาทิเช่น กลุ่มแรงงานก่อสร้างแบบจ้างเหมาช่วงงาน เป็นต้น^{๘๑} นอกจากนี้ปัญหาสำคัญที่พบ คือ แรงงานนอกระบบยังไม่มีวินัยในการทำงาน การดำเนินชีวิตและการเงิน การจัดตั้งระบบสวัสดิการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความไม่สนใจในการออมเงินหรืออาจมีรายได้น้อย ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่คงที่เพนพวกเขาเข้ากินกำไรรายได้ที่มีจึงใช้หมดไปในแต่ละวัน เหลือเก็บออมจำนวนน้อย หรือไม่มีเงินเหลือที่จะเก็บออม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบันมีแนวโน้มที่คนตกงานและมีการเคลื่อนย้ายแรงงานมาสู่การประกอบอาชีพอิสระกันมากขึ้น การขาดการส่งเสริม สนับสนุน ในเรื่องเครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน และไม่ได้รับความช่วยเหลือจากผู้จ้าง ในการได้รับประสบอุบัติเหตุจากการทำงาน การสนับสนุนเงินทุนในการประกอบอาชีพ ในกรณีเงินทุนที่ทางภาครัฐได้ดำเนินการแต่ต้องวิเคราะห์ถึงสาเหตุว่าเพราะเหตุใดแรงงานนอกระบบถึงเข้าไม่ถึง^{๘๒}

รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรมนับว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการจ้างงานที่สอดคล้องกับสังคมไทย เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนา โดยเป็นที่ทราบกันดีว่าสังคมไทยในอดีตมีวัฒนธรรมที่สวຍงาม ผู้คนในสังคมจะอยู่กันอย่างสงบสุข เนื่องจากมีจิตใจที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันซึ่งกันและกันและนำพา

^{๘๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสมคิด ดั่งเงิน ประธานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาว อรุณี ศรีโต กรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ จังหวัดสมุทรปราการ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสุจิน รุ่งสว่าง กรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สังคมไทยอยู่ร่วมเย็นเป็นสุขเรื่อยมา^{๘๓} ซึ่งปัจจุบันแม้สังคมไทยจะก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการจ้างงานเพื่อหวังผลทางการค้าเพื่อให้ได้มาซึ่งการประหยัดสูง ประโยชน์สุดของผู้จ้าง อาจจะทำให้เกิดการละเลยในจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวมไปบ้าง แต่อย่างไรก็ตามวัฒนธรรมไทยยังมีความโดดเด่นเรื่องการมีน้ำใจงาม และเห็นใจผู้อื่นเสมอๆ การหยิบยกวัดนธรรมและค่านิยมไทยดั้งเดิมที่เป็นไปตามหลักธรรมแห่งพระพุทธศาสนามาใช้นับว่าเป็นนิมิตรหมายที่ดีของการจ้างงาน แม้จะมองว่าเป็นนามธรรมที่ปฏิบัติได้ยากแต่หากทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งแล้วจะพบว่ามีความเป็นไปได้สูง โดยกลุ่มตัวแทนแรงงานนอกระบบได้ให้ข้อเสนอแนะ^{๘๔} ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการจ้างงานที่เป็นธรรม

๑) การรักษาสิทธิที่จะให้ไว้ต่อกันเป็นสิ่งสำคัญในการจ้างงานนอกระบบ เป็นการรักษาไว้ซึ่งสัญญาที่มีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างที่ไม่เบี่ยงเบนไปจากข้อตกลงที่ให้ไว้แก่กัน เมื่อทั้งสองยินยอมพร้อมใจกันยอมรับต่อข้อตกลงในการจ้างงานถือว่าเป็นสัญญาที่เกิดจากความพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย จึงสามารถกล่าวได้ว่าเป็นสัญญาที่เป็นธรรม

๒) เป็นการแสดงความจริงใจในความเป็นตัวตนของแรงงานนอกระบบโดยการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบในพื้นที่อยู่อาศัย เพื่อง่ายในการจัดระเบียบประเภทของลักษณะงานที่จ้าง เช่น กลุ่มแรงงานก่อสร้าง กลุ่มแรงงานรับจ้างปลูกหญ้า กลุ่มแรงงานรับทำความสะอาด กลุ่มรับจ้างขนย้ายสินค้า เป็นต้น ง่ายในการดำเนินการในการบริหารจัดการของภาครัฐ^{๘๕}

๓) การรักษาความเป็นธรรมในอีกแนวทางหนึ่ง คือ การจัดทำศูนย์ข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ข้อมูลของผุ้ว่าจ้างและข้อมูลของผู้รับจ้าง ในการสร้างอาชีพ ความเหมาะสมกับงาน และสร้างรายได้เพื่อประโยชน์ของทั้ง ๒ ฝ่าย ไม่ให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบซึ่งกันและกัน อีกทั้งยังสามารถ

^{๘๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวอรุณี ศรีโต กรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ จังหวัดสมุทรปราการ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสมคิด ดั่งเงิน ประธานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสุจิน รุ่งสว่าง กรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สร้างความเข้าใจกันได้ง่ายยิ่งขึ้นต่อข้อมูลของของนายจ้างและลูกจ้างที่จะนำไปประกอบการพิจารณาการจ้างงาน และยังแสดงถึงความจริงใจที่มีต่อกัน

๔) การสร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มแรงงานนอกระบบ เป็นการร่วมมือร่วมใจกันสร้างพลังความเข้มแข็งของแรงงานนอกระบบ ในการรักษาสัจจะต่อสัญญาที่ตกลงร่วมกันกับนายจ้าง เพื่อแสดงถึงคุณภาพและศักยภาพของแรงงาน โดยการร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มที่ชัดเจนที่แสดงถึงความสุจริตใจ และสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มแรงงานของตนให้กับผู้จ้างงาน^{๘๖}

๕) การสร้างการมีส่วนร่วมในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ ควรมีความร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ชี้ให้เห็นถึงการคุ้มครองปกป้องแรงงานนอกระบบในอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน โดยการสนับสนุนส่งเสริมจากภาครัฐด้วยการฝึกอบรมเรื่องความรู้อันตรายจากการทำงาน เช่น สารเคมี ฝุ่นละอองและวิธีป้องกันสารเคมี ฝุ่นละออง เป็นต้น^{๘๗}

๕) การเข้าถึงและเข้าใจถึงข้อมูลที่เป็นจริงของการจ้างงาน โดยการดำเนินการส่งเสริมจากภาครัฐให้เป็นรูปธรรมควรกำหนดค่าแรงอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมการจัดหางานอย่างต่อเนื่อง มีการปรับปรุงประสิทธิภาพในการตรวจสอบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอย่างเข้มแข็ง ป้องกันการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทำให้เกิดช่องว่างของการนำกฎหมายไปปฏิบัติใช้

๖) การนำหลัก ๓ ส. มาใช้เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม คือ ส. สิทธิ ส.สุขภาพ ส. และส. สวัสดิการ^{๘๘}

๒. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

ข้อคิดเห็นในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม

จากประเด็นการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมส่งผลต่อค่าจ้างและสวัสดิการ งานที่มีคุณค่า และคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบนั้น จากข้อจำกัดของแรงงานนอกระบบที่งานไม่มั่นคง

^{๘๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสมคิด ดั่งเงิน ประธานศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวอรุณี ศรีโต กรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ จังหวัดสมุทรปราการ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสาวจิน รุ่งสว่าง กรรมการศูนย์ประสานงานแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ต่อเนื่อง รายได้น้อย ดังนั้น การส่งเสริมการจ้างงานสำหรับแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมนั้น เป็นการนำเอาหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีตะวันตกในการส่งเสริมการจ้างงาน รูปแบบการจ้างงานนับว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสม และเห็นสมควรเป็นอย่างยิ่ง^{๘๙}

จากรูปแบบที่นำเสนอมาดังกล่าว เห็นควรดำเนินการดังนี้

ในเบื้องต้นควรส่งเสริมจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบทั่วประเทศ โดยให้องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดในพื้นที่มากที่สุด การขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบจะมีผลให้เกิดความสะดวกกับกระทรวงแรงงาน ในการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้เกิดการรวมกลุ่ม การรวมตัวกันเพื่อแสดงถึงตัวตนของแรงงานนอกระบบ^{๙๐} ในการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำหรืออัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือตามมาตรา ๘๘ ให้ใช้บังคับแก่นายจ้างและลูกจ้างทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ เป็นการแสดงถึงความพยายามของภาครัฐในการสร้างความยุติธรรมในการกำหนดค่าจ้างแรงงาน และเป็นการส่งเสริม สนับสนุนให้แรงงานมีการพัฒนาฝีมือแรงงานให้ได้มาตรฐานฝีมือแรงงาน นั้นหมายถึงการจ้างงานที่มีคุณค่าเหมาะสมกับค่าจ้างที่สมควรได้รับ เกิดความเป็นธรรมทั้งผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง อีกทั้งยังมีนโยบายการนำส่วนต่างของค่าจ้างที่จ่ายเพิ่มขึ้นจากอัตราค่าจ้างขั้นต่ำวันละ ๓๐๐ บาทมาหักเป็นค่าใช้จ่ายก่อนชำระภาษี โดยให้นำค่าใช้จ่ายในการปรับเพิ่มค่าจ้างมาหักค่าใช้จ่ายได้ ๑.๕ เท่าเพื่อเป็นการบรรเทาผลกระทบจากการปรับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของส่วนต่างค่าจ้างของผู้ประกอบการ ตลอดจนส่งเสริมและจูงใจให้นายจ้างซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาและบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนนิติบุคคลที่เป็นนายจ้างได้มีส่วนร่วมในการดำเนินการตามนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน^{๙๑}

ในประเด็นที่มีแรงงานต่างด้าวเป็นคู่แข่งที่สำคัญในการจ้างงาน ต้องยอมรับในประเด็นที่ว่า แรงงานไทยจะถูกยอมรับว่าเป็นผู้มีฝีมือ แต่ก็มี การเลิกงาน งานบางอย่างที่มีลักษณะ 3D

^{๘๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางวรรณกานต์ ขาวลาภ หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการฝึกอบรมและพัฒนา สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางวิไลวรรณ เทียงดาห์ นักวิชาการแรงงานพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสุกัญญา ไพศาลธรรม รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค สำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

อันประกอบด้วย Dangerous = อันตราย, Dirty = สกปรก, Difficult = ยากลำบาก เป็นงานที่คนไทยไม่ทำ จึงหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องนำเข้าแรงงานข้ามชาติเหล่านี้มาทดแทน ซึ่งขณะนี้ทางกระทรวงแรงงานได้ทำสัญญาร่วมกับประเทศเวียดนาม ในการนำเข้าแรงงานจากเวียดนามเพื่อสนับสนุนให้มีแรงงานที่เพียงพอต่อความต้องการในตลาดแรงงานที่ขาดแคลนอยู่ในขณะนี้และเป็นการส่งเสริมการจ้างงานอีกทางหนึ่ง ดังนั้น แรงงานไทยควรปรับเปลี่ยนทัศนคติต่องานที่ทำ ควรมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองในการเพิ่มทักษะการทำงาน และเข้าทดสอบการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อปรับระดับมาตรฐานแรงงานเป็นการส่งเสริมการจ้างงาน ในการสร้างค่าจ้างแรงงานที่พอเพียงในการดำรงชีพ และเป็นที่ต้องการของนายจ้างในการทำงาน^{๙๒}

แรงงานนอกระบบเข้าสู่ประกันสังคม ตามมาตรา ๔๐ นั้นเป็นการแก้ปัญหาประการหนึ่งของการจ้างงาน การประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ประกันตนเป็นเรื่องสำคัญที่แรงงานนอกระบบยังไม่เข้าใจถึงสิทธิที่ตนเองจะได้รับการคุ้มครอง และสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ จึงทำให้ผู้ประกันตนไม่ทราบสิทธิประโยชน์ และไม่สนใจเข้าสู่ระบบประกันสังคมตามมาตรา ๔๐ ดังนั้น ภาครัฐจึงต้องมีการประชาสัมพันธ์ให้มากยิ่งขึ้น โดยสื่อสารให้แรงงานนอกระบบเกิดความเข้าใจถึงวิธีการกระบวนการประกันตนเอง และเข้าใจถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับจากการประกันตนเองอีกด้วย การสร้างความเข้าใจถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น^{๙๓}

ข้อเสนอแนะรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม

๑) การเข้าใจถึงลักษณะสภาพความเป็นจริงของแรงงานนอกระบบเกี่ยวกับความไม่เข้าใจในการสิทธิพื้นฐานที่ตนเองสมควรได้รับ และศักยภาพ ความพร้อมในการจ่ายเงินสมทบทุน การช่วยเหลือจากภาครัฐในการสมทบทุนในส่วนต่างที่เหลือจากกำลังแรงงานจะจ่ายได้ ภาครัฐจะต้องเขา

^{๙๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางวรรณกานต์ ขาวลาก หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการฝึกอบรมและพัฒนาสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางรัชสา พานิกุล หัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มาสนับสนุนสมทบทุนรวม เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการจัดสวัสดิการมาตรฐานสำหรับแรงงานนอกระบบ^{๙๔}

๒) การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในการให้แรงงานนอกระบบมาขึ้นทะเบียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม โดยรวมมือกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ หลังจาก ที่แรงงานนอกระบบมาขึ้นทะเบียนแล้ว^{๙๕}

๓) การสร้างความร่วมมือโดยจัดให้มีหน่วยงานเชื่อมประสานงาน/อาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยกระทรวงแรงงานประสานงานกับหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องในการรับงานผ่านกระทรวงแรงงานแล้วส่งต่อให้อาชีพ อาชีวน แรงงานก่อสร้างที่ยังขาดแคลนจำนวนมาก โดยกระทรวงแรงงานมีรายชื่อกลุ่มอาชีพที่สามารถผลิตงานประเภทดังกล่าวในเว็บไซต์ของกระทรวงแรงงาน โดยต้องหาผู้นำกลุ่มที่มีความซื่อสัตย์เสียสละ และให้กลุ่มแรงงานเข้ามาด้วยความสมัครใจบริหารแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันรับผิดชอบในกลุ่มและตนเอง^{๙๖}

๔) ควรมีการส่งเสริมให้ตัวแทนแรงงานนอกระบบได้เข้ามามีส่วนรวมในการคิด กำหนด ยุทธศาสตร์ร่วมกับภาครัฐในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ

๕) ควรสร้างการมีส่วนร่วม รวมคิด-รวมทำ จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้ง ระดับทวิภาคี ระดับไตรภาคี และระดับพหุภาคี เพื่อเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการรวมกัน เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมและยั่งยืนได้^{๙๗}

^{๙๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางวิไลวรรณ เทียงดาห์ นักวิชาการแรงงานพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน วันที่ ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางสุกัญญา ไพศาลธรรม รักษาการผู้อำนวยการกลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหาค สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางวรรณกานต์ ขาวลาก หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริหารการฝึกอบรมและพัฒนา สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางวิไลวรรณ เทียงดาห์ นักวิชาการแรงงานพิเศษ สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๓. กลุ่มเชี่ยวชาญด้านการจ้างงาน

ข้อคิดเห็นในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

จากปัญหาการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมในการจ้างแรงงานนอกระบบ เกี่ยวกับค่าจ้างที่ไม่สอดคล้องกับงานที่ทำส่งผลถึงงานที่มีคุณค่า และคุณภาพชีวิตการทำงาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบนั้นนับว่าเป็นเรื่องที่ดีในการแก้ปัญหาเกี่ยวกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบที่สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและหลักการจ้างงานสากลของ ILO^{๙๘} ปัญหาสำคัญของการจ้างงานคือแรงงานที่มีอยู่ในระบบไม่เพียงพอต่อความต้องการของตลาดแรงงาน จึงต้องว่าจ้างแรงงานนอกระบบ และต้องสร้างความเข้าใจถึงความเป็นจริงว่าแรงงานไทยเลือกงาน ตามที่คุณวรรณกานต์ ขาวลาภได้กล่าวถึงแรงงานไทยที่เลือกทำงานในลักษณะ 3D คือ Dirty Difficult และ Dangerous ทำให้ผู้จ้างแรงงานจำเป็นต้องจ้างแรงงานต่างด้าวเพื่อมาทำงาน ในการจ้างแรงงานนอกระบบแต่ละครั้งต้องเสี่ยงต่อการได้แรงงานที่ไม่มีคุณภาพ การไม่รับผิดชอบงาน และความไม่พร้อมของร่างกายในการทำงาน เช่น มีการดื่มสุราขณะทำงาน และค่าจ้างแรงงานที่สูงกว่าที่ควรเป็น บางครั้งในการจ้างงานแต่ละวันต้องจ่ายค่าจ้างแรงงานถึง ๗๐๐ บาทต่อวันโดยไม่มีประกันคุณภาพการทำงานว่าแรงงานนอกระบบเหล่านั้นจะเป็นผู้สามารถทำงานได้สมดุลกับค่าจ้างที่ต้องจ่ายไปหรือไม่^{๙๙} หากการเจรจาต่อรองค่าจ้างแรงงานเป็นไปด้วยความไม่มีอคติต่อกันจะสามารถฉายภาพของความจริงออกมาปรากฏได้ กล่าวคือ ค่าจ้างที่กำหนดทั้งสองฝ่ายจะสามารถอธิบายเหตุผลประกอบการตกลงให้แก่กันและกันได้อย่างสอดคล้องต้องกัน และเป็นไปตามสถานการณ์ความเป็นจริง ผู้จ้างงานส่วนใหญ่ต้องการแรงงานที่มีคุณภาพ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การจริงใจต่อกันจะไม่บิดเบือนข้อมูล ลูกจ้างจะแสดงถึงทักษะ ความสามารถในการทำงานของตนเองตามความเป็นจริงไม่ได้หวังเพียงแค่ได้ถูกจ้างงาน เพราะหากผู้จ้างงานจ้างแรงงานไปทำงานที่ไม่ตรงกับทักษะและความสามารถของคนงานอาจจะ

^{๙๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายวิจิต คำจาริก ผู้รับเหมาจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

เกิดอันตรายจากการทำงานได้ และผู้จ้างต้องรับผิดชอบต่อค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลอีกด้วย^{๑๐๐}

ข้อเสนอแนะในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

๑) ควรจัดทำฐานข้อมูล หรือสื่อเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ โดยมีฐานข้อมูลที่ชัดเจน และมีความพร้อมที่จะรองรับข้อมูลการเคลื่อนย้ายแรงงาน การปรับเปลี่ยนอาชีพ หรือการเข้า/ออกจาก แรงงานใน/นอกระบบ เพื่อให้แรงงานนอกระบบและผู้จ้างงานสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงทั้ง ประเทศ และสามารถบริหารจัดการได้อย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับกฎหมายแรงงาน^{๑๐๑}

๒) ควรมีการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ จำเป็นต้องสร้างความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรนายจ้าง และกลุ่มแรงงานนอกระบบในการประสานการทำงานร่วมกัน เพื่อให้แนวทางการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบและการจ้างงานแรงงานนอกระบบให้ สัมฤทธิ์ผล^{๑๐๒}

๓) ในระดับนโยบายที่เป้นนโยบายสาธารณะ (Public Policy) เพื่อทำให้เกิดความ ครอบคลุมและมีความสมบูรณ์ในระบบการจ้างงาน ภาครัฐควรมีการจัดสรรงบประมาณในการส่งเสริม การจ้างงานในรูปแบบการถายโอนภารกิจให้ท้องถิ่น หรือชุมชนดำเนินการได้ เพื่อความคล่องตัวในการ บริหารจัดการแรงงานนอกระบบ^{๑๐๓}

^{๑๐๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นาวาอากาศเอกสมเกียรติ ปิยะสกุลเกียรติ อดีตนายทหารควบคุมงานและกรรมการ ตรวจการจ้างงาน กรมช่างโยธาทหารอากาศ กองทัพอากาศ.

^{๑๐๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายวิจิต คำจาริก ผู้รับเหมาจ้างงานทั่วไป เขตคลองสามวา กรุงเทพมหานคร ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

๔. กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนา

ข้อคิดเห็นในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม

การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม เป็นการนำเอาหลักพุทธธรรมมาบูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีทางตะวันตก นับว่าเป็นเรื่องที่ดี ที่นำเอาหลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าในหลักอคติธรรม ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ หลักทศ ๖ หลักสังคหวัตถุ ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้อย่างเหมาะสมกับการจ้างงาน เนื่องจากการจ้างงานยังมีความได้เปรียบเสียเปรียบซึ่งกันและกัน การได้เปรียบเสียเปรียบกันจะนำมาซึ่งความขัดแย้งและความไม่พึงพอใจแก่กัน ดังนั้น ฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องต้องมีการดำเนินการให้เกิดการจ้างงานที่ยุติธรรมด้วยกันทั้งสองฝ่าย เป็นการยุติการขัดแย้ง ยุติความไม่พึงประสงค์ต่อกัน การละซึ่งอคติที่มีต่อกันนำไปสู่การแสวงหาซึ่งความจริง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน^{๑๐๔} อีกทั้งการนำหลักพรหมวิหาร ๔ มากำกับพฤติกรรมให้เกิดการส่งเสริมการจ้างงานด้วยความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทั้งในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ทั้งค่าจ้างที่มีความเท่าเทียมกันกับงาน และนำหลักสังคหวัตถุ ๔ มาใช้ในการความเอื้ออาทรกันในการปฏิบัติงานที่ลูกจ้างทุ่มเทแรงกายแรงใจทำงานด้วยความเหนื่อยยาก หลักทศ ๖ มาสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง นายจ้างต้องปกป้องคุ้มครองไม่ให้เกิดอันตรายจากการทำงาน ผลที่ได้รับคือการจ้างงานที่ทำให้ลูกจ้างและนายจ้างมีความสุขและสุขภาพ และพ้นจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง กล่าวคือ นายจ้างไม่ต้องเสี่ยงภัยกับการขาดทุนหรือการดำเนินงานล้มเหลว ขณะเดียวกันลูกจ้างก็ไม่ต้องได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียง สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมั่นคงและเป็นสุขจากการทำงาน ดังนั้น การนำหลักธรรมทั้งสองมาใช้ควบคู่กันนับเป็นเรื่องที่เหมาะสมอย่างยิ่ง เป็นการนำเอาพุทธปัญญามาใช้สร้างความสัมพันธ์ในการเจรจาต่อรองระหว่าง

^{๑๐๔} สอนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูธรรมธร มะลิน กิตติปาโล, ผศ. อาจารย์ประจำวิทยาลัยศาสนศาสตร์ ระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณ.

นายจ้าง แรงงานนอกระบบ และภาครัฐ การยึดหลักกฎหมาย หลักสากลของ ILO และวัฒนธรรมไทยที่มี
ความสอดคล้องลงตัว^{๑๐๕}

ข้อเสนอแนะในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

๑) การจ้างงานแต่ละฝ่ายต้องละอคติที่มีต่อกัน โดยมีความจริงใจต่อกันเป็นพื้นฐาน
เบื้องต้น

๒) การจ้างงานต้องเอื้อเพื่อต่อกันตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้วยความเมตตา กรุณา มุทิตา
อุเบกขา ที่ทุกฝ่ายต้องคำนึงถึงเป้าหมายในคุณภาพชีวิต ความมั่นคงของอาชีพของแรงงานและผลงานเป็น
สำคัญ

๓) การจ้างงานนั้น ฝ่ายลูกจ้างและนายจ้างต้องร่วมมือกันในการนำหลักอิทธิบาท ๔ มา
ใช้เพื่อความสำเร็จของงาน

๓) การจ้างงานต้องเกิดความสมดุลกันทั้งระบบจึงจะเกิดความเป็นธรรม คือ การกำหนด
นโยบายภาครัฐต้องเข้าถึงข้อมูลแรงงานนอกระบบอย่างแท้จริงเพื่อสามารถตอบสนองความ ต้องการใน
การจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยความเป็นธรรม^{๑๐๖}

๔.๔.๒ การวิเคราะห์สาระสำคัญของรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตาม หลักพุทธธรรม

จากเนื้อหาการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญทั้ง ๔ กลุ่ม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์
ข้อมูล โดยได้สาระสำคัญ ๔๓ ประการ ดังนี้

๑. เป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการจ้างงานที่สอดคล้องกับสังคมไทย
๒. สังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนา

^{๑๐๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระเจริญ บุญทศ (จิรปัญญา),ดร.อาจารย์ประจำโรงเรียนมหาวิทยาลัยสงขลราช
วิทยาลัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้บรรยายพิเศษวิชาพุทธวิทยาการศึกษา, วิชาการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา,
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และสารนิพนธ์.

^{๑๐๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูธรรมธร มะลิน กิตติปาโล, ผศ. อาจารย์ประจำวิทยาลัยศาสนศาสตร์ ระดับ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาขาวิชาพุทธศาสนาและปรัชญา มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
วิทยาเขตมหาวชิราลงกรณ.

๓. คนไทยมีจิตใจที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันซึ่งกันและกันนำพาสังคมไทย
อยู่ร่มเย็นเป็นสุข

๔. การละเลยในจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวม

๕. เป็นนิมิตรหมายที่ดีของการจ้างงาน

๖. หลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีตะวันตกในการส่งเสริม
การจ้างงานรูปแบบการจ้างงานนับว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสม และเห็นสมควรเป็นอย่างยิ่ง

๗. ควรส่งเสริมให้จัดขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ เพื่อเกิดความสะดวกกับกระทรวง
แรงงาน

๘. การส่งเสริมแรงงานนอกระบบใดเกิดการรวมกลุ่ม

๙. การรวมตัวกันเพื่อแสดงถึงตัวตนของแรงงานนอกระบบ

๑๐. การแสดงถึงความพยายามของภาครัฐในการสร้างความยุติธรรมในการกำหนด
ค่าจ้างแรงงาน

๑๑. การส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการจ้างงานที่มีคุณค่าเหมาะสมกับค่าจ้าง
ที่สมควรได้รับ

๑๒. การดำเนินการตามนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๑๓. แรงงานไทยจะถูกละเลยว่าเป็นผู้มีฝีมือและมีการเลือกงานที่มีลักษณะ 3D ไม่ทำ

๑๔. แรงงานไทยควรปรับเปลี่ยนทัศนคติต่องานที่ทำ

๑๕. การส่งเสริมการจ้างงาน ในการสร้างค่าจ้างแรงงานที่พอเพียงในการดำรงชีพและ
เป็นที่ต้องการของนายจ้างในการทำงาน

๑๖. การประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ประกันตนเป็นเรื่องสำคัญ
ที่แรงงานนอกระบบยังไม่เข้าใจถึงสิทธิที่ตนเองจะได้รับการคุ้มครอง และสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ

๑๗. การสร้างความเข้าใจถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้าง
ตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น

๑๘. ความไม่มีอคติต่อกันจะสามารถฉายภาพของความจริงออกมาปรากฏได้

๑๙. ค่าจ้างที่กำหนดทั้งสองฝ่ายจะสามารถอธิบายเหตุผลประกอบการตกลงให้แก่กัน
และกันได้อย่างสอดคล้องต้องกัน และเป็นไปตามสถานการณ์ความเป็นจริง

๒๐.การนำเอาหลักพุทธธรรมมาบูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีทางตะวันตก

๒๑.หลักธรรมคำสอนของพระพุทธเจ้าในหลักอศติธรรม ๔ และหลักพรหมวิหาร ๔ หลัก ทิศ ๖ และหลักสังคหวัตถุ ๔ มาใช้อย่างเหมาะสมกับการทำงาน

๒๒. การยุติการขัดแย้ง ยุติความไม่พึงประสงค์ต่อกัน

๒๓. การละซึ่งอคติที่มีต่อกันนำไปสู่การแสวงหาซึ่งความจริง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน

๒๔.การนำหลักพรหมวิหาร ๔ มากำกับพฤติกรรมให้เกิดการส่งเสริมการทำงานด้วยความเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน

๒๕.หลักธรรมทั้งสองหลักนี้เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทั้งในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

๒๖. ค่าจ้างที่มีความเท่าเทียมกันกับงาน

๒๗. ความเอื้ออาทรกันในการปฏิบัติงาน

๒๘ ผลที่ได้รับคือการจ้างงานที่มีความสุขใจและสุขกาย และพ้นจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง

๒๙ การแสดงความจริงใจในความเป็นตัวตนของแรงงานนอกระบบ ง่ายในการดำเนินการในการบริหารจัดการของภาครัฐ

๓๐.การจัดทำศูนย์ข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ข้อมูลของผู้นำจ้างและข้อมูลของผู้รับจ้าง

๓๑.การสร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มในการรักษาสัจจะต่อสัญญาที่ตกลงร่วมกันกับนายจ้าง

๓๒.การร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มที่ชัดเจนที่แสดงถึงความสุจริตใจ และสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มแรงงานของตนให้กับผู้จ้างงานหรือนายจ้าง

๓๓.การสร้างการมีส่วนร่วมร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ชี้ให้เห็นถึงการคุ้มครองปกป้องแรงงานนอกระบบในอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน

๓๔. มีการตรวจสอบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอย่างเข้มแข็ง ป้องกันการไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง ทำให้เกิดช่องว่างของการนำกฎหมายไปปฏิบัติใช้

๓๕. การนำหลัก ๓ ส. มาใช้เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม คือ ส. สิทธิ ส.สุขภาพ ส. และส. สวัสดิการ

๓๖. การช่วยเหลือจากภาครัฐให้เกิดความมั่นคงในการจัดสวัสดิการมาตรฐานสำหรับ แรงงานนอกระบบ

๓๗. การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในการให้แรงงานนอกระบบมาขึ้น ทะเบียนเพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม

๓๘. จัดให้มีหน่วยงานเชื่อมประสานงาน/อาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยต้องหาผู้นำกลุ่มที่มีความซื่อสัตย์เสียสละ และให้กลุ่มแรงงานเข้ามาด้วยความสมัครใจบริหารแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันรับผิดชอบในกลุ่มและตนเอง

๓๙. ควรมีการส่งเสริมให้ตัวแทนแรงงานนอกระบบได้เข้ามามีส่วนรวมในการคิด กำหนด ยุทธศาสตร์ร่วมกับภาครัฐในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ

๔๐. ควรสร้างการมีส่วนร่วม รวมคิด-รวมทำ ทุกภาคส่วนเพื่อเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการรวมกัน เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมและยั่งยืน

๔๑. การจ้างงานแต่ละฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน

๔๒. การจ้างงานต้องคำนึงถึงเป้าหมายในคุณภาพชีวิต ความมั่นคงของอาชีพของ แรงงานและผลงานเป็นสำคัญ

๔๓. การจ้างงานต้องเกิดความสมดุลกันทั้งระบบ

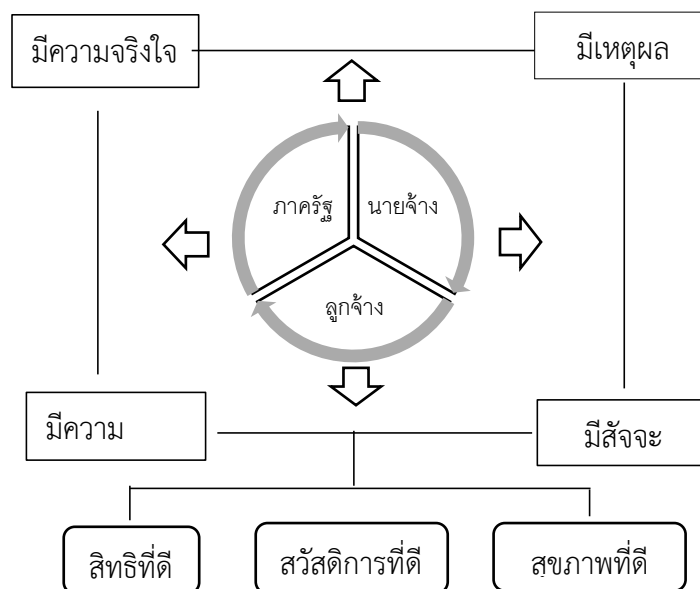
๔.๔.๓ การสังเคราะห์รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

การนำข้อสาระสำคัญจากการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตัวแทน ๔ กลุ่มมาจำแนกกลุ่มและจัดหมวดหมู่ได้ ดังนี้

๑) รูปแบบการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการเชิงพุทธบูรณาการ

การจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการจ้างงานที่สอดคล้องกับสังคมไทยด้วยคนไทยมีจิตใจที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันซึ่งกันและกันนำพาสังคมไทยอยู่ร่มเย็นเป็นสุข จึงเป็นนิมิตหมายที่ดีของการจ้างงาน ในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีตะวันตกในการส่งเสริมการจ้างงาน รูปแบบการจ้างงานนับว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสมและเห็นสมควรเป็นอย่างยิ่ง แสดงถึงความพยายามของภาครัฐในการสร้างคุณธรรมในการกำหนด

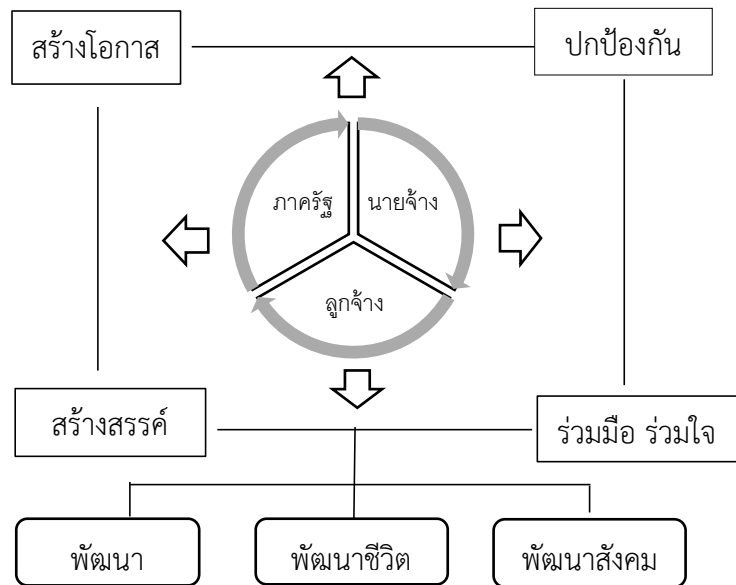
ค่าจ้างแรงงาน การประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ประกันตนเป็นเรื่องสำคัญ ที่แรงงานนอกระบบยังไม่เข้าใจถึงสิทธิที่ตนเองจะได้รับการคุ้มครอง และสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ การสร้างความเข้าใจถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ความไม่มื่อคติต่อกันจะสามารถฉายภาพของความจริงออกมาปรากฏได้ การเจรจาตกลงค่าจ้างที่กำหนดทั้งสองฝ่ายจะสามารถอธิบายเหตุผลประกอบการตกลงให้แก่นักและกันได้อย่างสอดคล้องต้องกัน และเป็นไปตามสถานการณ์ความเป็นจริง เป็นการนำเอาหลักพุทธธรรม ในหลักอคติธรรม ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีทางตะวันตก มาใช้อย่างเหมาะสมกับการจ้างงานในการยุติการขัดแย้ง ยุติความไม่พึงประสงค์ต่อกัน การละซึ่งอคติที่มีต่อกันนำไปสู่การแสวงหาซึ่งความจริง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดค่าจ้างที่มีความเท่าเทียมกันกับงาน การนำหลัก ๓ ส. มาใช้เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม คือ ส. สิทธิ ส.สุขภาพ ส.และส. สวัสดิการ เป็นการช่วยเหลือจากภาครัฐให้เกิดความมั่นคงในการจัดสวัสดิการมาตรฐานสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยแต่ละฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน และเกิดความสมดุลกันทั้งระบบ ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๔.๔ รูปแบบการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการเชิงพุทธบูรณาการ

๒) รูปแบบการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเชิงพุทธบูรณาการ

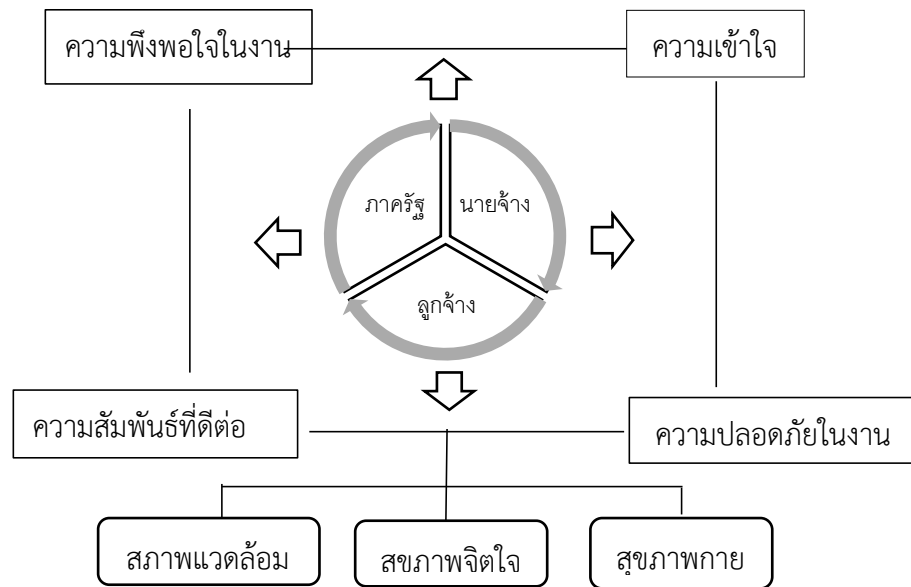
การส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวมด้วยความเมตตา กรุณา ต่อกันตามหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ การส่งเสริมจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความสะดวกกับกระทรวงแรงงาน การส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้เกิดการรวมกลุ่ม การรวมตัวกันเพื่อแสดงถึงตัวตนของแรงงานนอกระบบ มีการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการจ้างงาน ที่มีคุณค่าเหมาะสมกับค่าจ้างที่สมควรได้รับ เป็นการดำเนินการตามนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชน แรงงานไทยจะถูกยอมรับว่าเป็นผู้มีฝีมือ แต่เมื่อคิดถึงงานที่มีลักษณะ 3D ไม่ทำ ซึ่งแรงงาน ไทยควรปรับเปลี่ยนทัศนคติต่องานที่ทำ ควรมีการส่งเสริมการจ้างงาน ในการสร้างค่าจ้างแรงงาน ที่พอเพียงในการดำรงชีพและเป็นที่ต้องการของนายจ้างในการทำงาน หลักธรรมทั้งสองหลักนี้เป็น หลักธรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทั้งในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการ แสดงความจริงใจในความเป็นตัวตนของแรงงานนอกระบบ ง่ายในการดำเนินการในการบริหารจัดการของ ภาครัฐ โดยการจัดทำศูนย์ข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ข้อมูลของผู้อาสาจ้างและข้อมูลของผู้รับจ้าง มีการสร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มในการรักษาสัจจะต่อสัญญาที่ตกลงร่วมกันกับนายจ้าง การร่วมกันกำหนด คุณลักษณะของกลุ่มที่ชัดเจนที่แสดงถึงความสุจริตใจ และสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มแรงงานของตนให้กับผู้ จ้างงานหรือนายจ้าง การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในการให้แรงงานนอกระบบมาขึ้น ทะเบียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม และจัดให้มีหน่วยงานเชื่อมประสานงาน/อาชีพให้แก่แรงงาน นอกระบบ โดยต้องหาผู้นำกลุ่มที่มีความซื่อสัตย์เสียสละ และให้กลุ่มแรงงานเข้ามาด้วยความสมัครใจ บริหารแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันรับผิดชอบต่อในกลุ่มและตนเอง และควรมีการส่งเสริมให้ ตัวแทนแรงงานนอกระบบได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการคิด กำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกับภาครัฐในการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ อีกทั้งควร สร้างการมีส่วนร่วม รวมคิด-รวมทำ ทุกภาคส่วน เพื่อเขามีบทบาทในการบริหารจัดการรวมกัน เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมและยั่งยืน ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๔.๕ แสดงรูปแบบการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเชิงพุทธบูรณาการ

๓) รูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงพุทธบูรณาการ

สังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนามีความเอื้ออาทรกันละจากอคติ ๔ ไม่มองกันในแง่ร้าย มีการร่วมมือกันในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในการปฏิบัติงานหากนายจ้างมีความเมตตาต่อผู้เป็นลูกจ้าง คำนึงถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีความกรุณาซึ่งกันและกันหาแนวทางป้องกันอันตรายที่เกิดจากการทำงาน อีกทั้งการทำงานที่ลูกจ้างต่างมีความขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี ผลที่ได้รับคือการจ้างงานให้มีความสุขและสุขภาพ และพ้นจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับทั้งสองฝ่ายการสร้างการมีส่วนร่วมร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ชี้ให้เห็นถึงการคุ้มครองปกป้องแรงงานนอกระบบในอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน มีการตรวจสอบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอย่างเข้มแข็ง ป้องกันการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ทดช่องว่างของการนำกฎหมายไปปฏิบัติใช้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๔.๖ แสดงรูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงพุทธบูรณาการ

๔.๔.๔ ข้อเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

ข้อมูลในการสนทนากลุ่มเป็นการยืนยันถึงการนำรูปแบบการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมไปสู่การปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม โดยสรุปได้ ดังนี้

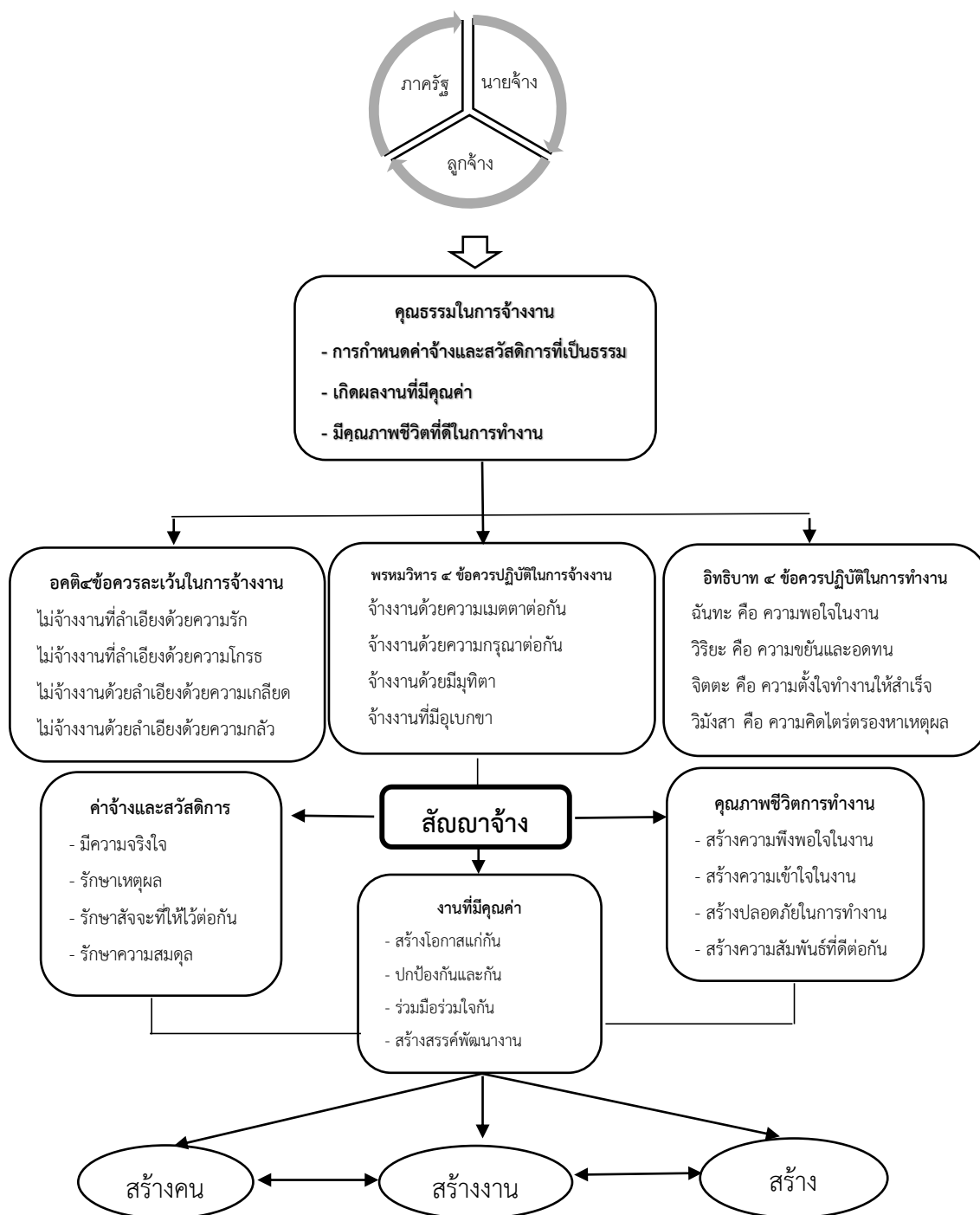
๑. ในการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบได้อย่างสอดคล้องกัน โดยทั้ง ๓ ภาคส่วน คือภาครัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง (แรงงานนอกระบบ) สามารถนำไปใช้ส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบได้อย่างมีคุณภาพ

๒. หลักกอคติธรรมและหลักพรหมวิหาร ๔ มีความสอดคล้องกับการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจ้างงานในแรงงานนอกระบบได้อย่างเป็นรูปธรรม

๓. หลักกอคติธรรม ๔ สามารถนำไปละไว้ในแนวความคิดที่จะสร้างการเอาเปรียบซึ่งกันและกันของนายจ้างและลูกจ้าง นำไปปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองต่องานที่ทำ สร้างความสุจริตใจในการเจรจาตกลง และมีความจริงใจต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน และมีเหตุมีผลให้แกกัน เอื้อประโยชน์แก่กันและกันในการทำสัญญาระหว่างค่าจ้าง/สวัสดิการกับงานที่ทำ

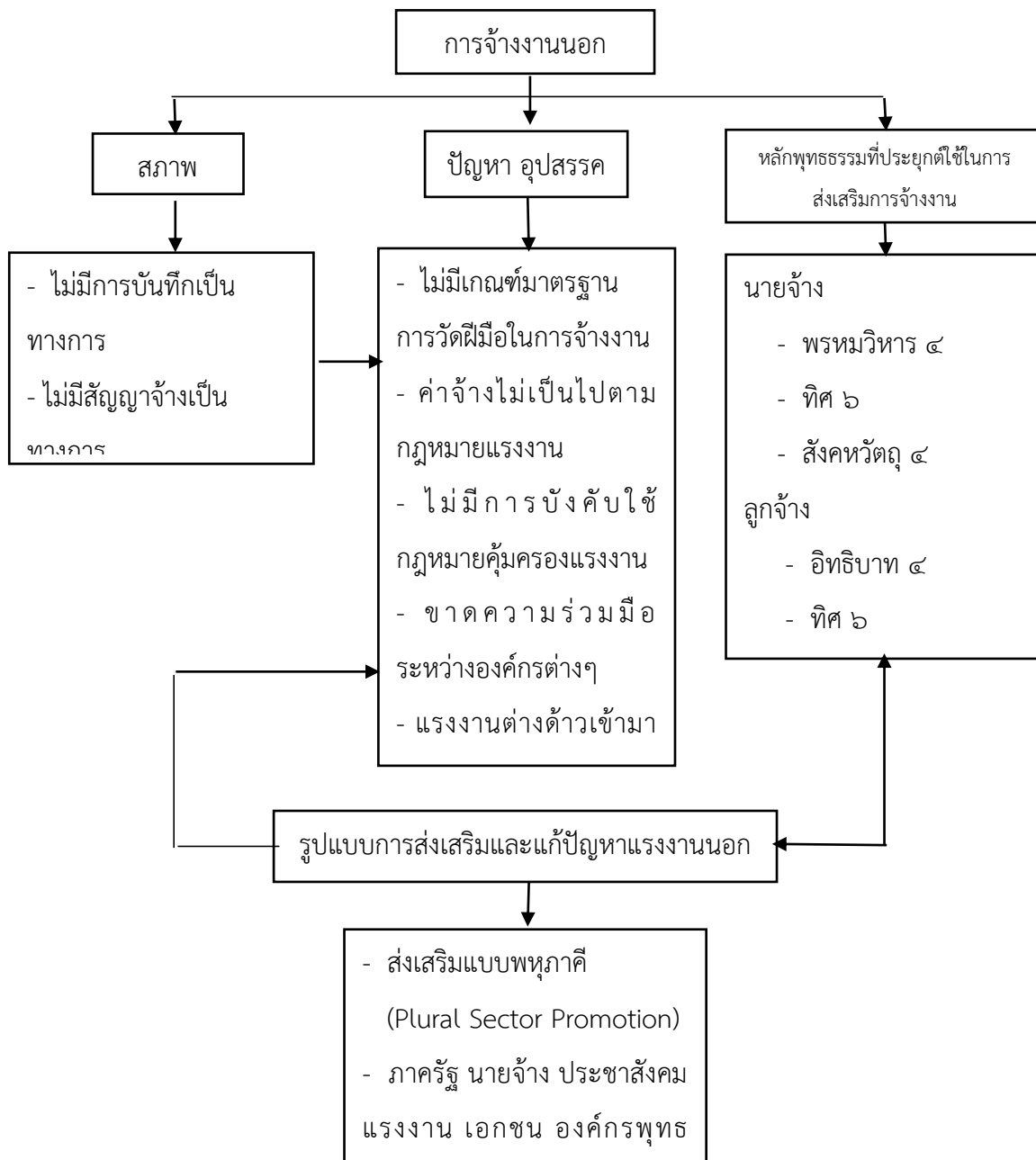
๔. หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ สามารถนำไปส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อกัน คำนึงถึง ระลึกถึงซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความห่วงใยกัน เมตตา กรุณาซึ่งกันและกัน ผลที่ได้สามารถปกป้อง ค้ำครองซึ่งกันและกันได้อย่างเหมาะสม คือ นายจ้างไม่ต้องเสี่ยงกับงานที่ไม่มีคุณค่า ลูกจ้างไม่เสี่ยงต่องานที่เป็นอันตราย เป็นการเกื้อกูลซึ่งกันและกัน การศรัทธาในงานที่ทำการตั้งใจ เอาใจใส่ในงาน และการมีจุดมุ่งมั่นในจุดประสงค์เดียวกัน คือ การส่งเสริมให้เกิดการจ้างงานที่ยุติธรรม มีดุลยภาพระหว่างค่าจ้างและผลงานที่ได้รับ สรุปโดยรวมแล้วการแสดงความคิดเห็นของตัวแทนทั้ง ๔ กลุ่มมีความคิดเห็นตรงกันว่าหลักธรรมที่มาใช้ในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบมีความสอดคล้อง เหมาะสม สามารถนำไปสร้างเป็นรูปแบบในการส่งเสริมการจ้างงานในแรงงานนอกระบบได้เป็นอย่างดี

ผู้วิจัยจึงได้นำข้อคิดเห็นในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมทั้ง ๓ ด้าน ไปสร้างเป็นรูปแบบจากการสนทนากลุ่มของผู้เชี่ยวชาญจากตัวแทนทั้ง ๔ กลุ่มไปกำหนดเป็นรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมดังแผนภาพ



แผนภาพที่ ๔.๗ แสดงรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย



แผนภาพที่ ๔.๘ : องค์ความรู้รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

จากแผนภาพที่ ๔.๔ แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge) เป็นรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม โดยแบ่งออกเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การศึกษาสภาพทั่วไปของลักษณะการจ้างงานนอกระบบ

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ แรงงานนอกระบบมีรายได้ที่ไม่แน่นอน ได้รับค่าจ้างไม่สมมูลกับงาน เนื่องจากไม่มีมาตรฐานในการชี้วัดลักษณะงานที่ทำในการนำไปกำหนดรายได้ และไม่มีหน่วยงานกลางเข้ามาบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม รายได้ไม่พอต่อการยังชีพเนื่องจากการจ้างงานที่ไม่สม่ำเสมอ ไม่มีสวัสดิการในการทำงาน ไม่ได้รับการประกันสุขภาพจากนายจ้าง ไม่มีการประกันรายได้

ด้านงานที่มีคุณค่า แรงงานนอกระบบมีไม่มีความรู้เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ไม่มีการพัฒนาฝีมือแรงงาน แรงงานไม่มีการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองค่าจ้างแรงงานแรงงานดำรงชีวิตที่ไม่มีคุณภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงงานนอกระบบไม่มีการคุ้มครองแรงงานโดยไม่ได้จัดประกันสังคม ประกันสุขภาพ หรือประกันการว่างงานจากนายจ้าง ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน โดยไม่ใส่ใจดูแลในการจัดเครื่องมือและอุปกรณ์ป้องกันภัยในการทำงาน มีอาชีพที่ไม่มั่นคง ไม่ได้รับการยอมรับว่าเป็นลูกจ้างในองค์กร และดูแลเอาใจใส่จากนายจ้างหากเกิดกรณีเจ็บป่วยจากการทำงาน โดยนายจ้างถือว่าไม่ใช่หน้าที่ความรับผิดชอบ

ขั้นตอนที่ ๒ ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงาน

ด้านด้านค่าจ้างและสวัสดิการ แรงงานนอกระบบมีปัญหาการจ่ายค่าจ้างไม่สัมพันธ์กับฝีมือแรงงาน ลูกจ้างไม่มีอำนาจต่อรองค่าจ้างเนื่องจากการจ้างงานที่อิสระ กำหนดเงื่อนไขสัญญาที่ไม่เป็นธรรมขึ้นอยู่กับโอกาสและความจำเป็นของแต่ละฝ่าย การไม่รักษาสัญญาที่มีต่อกันเพราะไม่มีการบันทึกอย่างเป็นทางการ

ด้านงานที่มีคุณค่า แรงงานไม่มีฝีมืองานไม่ได้มาตรฐานเนื่องจากแรงงานไม่ใส่ใจในการพัฒนาฝีมือแรงงาน และไม่มีหน่วยงานกลางเข้ามาบริหารจัดการอย่างเป็นรูปธรรม แรงงานไม่เข้าใจสิทธิของตนเองเนื่องจากไม่ใส่ใจรับข่าวสารจากทางราชการ ขาดความคล่องตัวในการรักษาพยาบาลเกี่ยวกับกฎระเบียบของทางราชการในการกำหนดพื้นที่อยู่อาศัยตามทะเบียนบ้านและสถานที่อยู่อาศัยจริง ในปัจจุบันขาดพลังการเจรจาตกลงจากการรวมกลุ่มจากการจ้างงานที่เป็นอิสระและเป็นไปแบบต่างคนต่างทำ

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การจ้างงานแรงงานนอกระบบ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสมเนื่องจากนายจ้างไม่ได้ให้ความสำคัญ งานที่ไม่เกิดแรงจูงใจเนื่องจากการจ้างเฉพาะงาน ไม่มีผลต่อการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพเพราะเป็นการจ้างงานแบบรายวัน และไม่มีนายจ้างประจำ อีกทั้งลูกจ้างไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองพึงพอใจได้เนื่องจากความจำเป็นต่อการหารายได้ในการยังชีพแบบวันต่อวัน ลูกจ้างขาดความรู้ความเข้าใจด้านชีวนามัย เนื่องจากไม่มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมาให้ความรู้ความเข้าใจและชี้ถึงคุณประโยชน์และโทษที่ได้รับจากการทำงานที่ไม่ได้เป็นไปตามหลักสุขอนามัย

ขั้นตอนที่ ๓ การส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม

๑. ข้อควรละเว้นในการจ้างงานด้วยการละอคติ ๔ ประการด้วย รัก โกรธ เกลียด กลัว

ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ นายจ้างควรละเว้นในการจ่ายค่าจ้างให้ลูกจ้างด้วยเพราะความเอนเอียงเพราะความรักที่มีกับลูกจ้าง ไม่เป็นไปเพราะโกรธ ไม่เป็นไปเพราะเกลียด และไม่เป็นไปเพราะกลัว เช่น ด้วยเหตุเพราะเป็นพวกพ้อง หรือเพราะชอบไม่ชอบด้วยเหตุผลส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการจ้างงาน เจรจาต่อรองค่าจ้างต้องละจากจากอารมณ์เพราะความรัก ความโกรธ ความเกลียด ความกลัว จะทำให้เป็นไปแบบใช้อารมณ์นำหน้า มากกว่าเหตุผลที่มีให้ต่อกัน กำหนดเงื่อนไขสัญญาค่าจ้าง ต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรม ความยุติธรรมจะเกิดขึ้นได้จากการไม่เอนเอียงเพราะรัก โกรธ เกลียด กลัว รักษาสัญญาจ้างงานหากไม่มีความเอนเอียงไปในทางใด ทางหนึ่งแล้วทั้งลูกจ้างและนายจ้างรักษาต่อสัญญาที่ให้ไว้ด้วยวาจาต่อกันที่เรียกว่ามีสัจจะต่อกัน

ด้านงานที่มีคุณค่า นายจ้างและลูกจ้างต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันด้วยการละซึ่งอคติความรัก ความโกรธ ความเกลียด ความกลัวต่อกัน ในการพัฒนาฝีมือแรงงานเพื่อสร้างสรรค์งานที่มีคุณค่า การคงไว้ในสิทธิแรงงาน การรวมกลุ่มเพื่อส่งเสริมการพัฒนางาน เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการจ้างงาน นำไปสู่การกำหนดงาน และค่าจ้างอย่างสมดุล เป็นการสร้างความเป็นธรรมในการจ้างงานด้วยกันทั้งสองฝ่าย

ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน การไม่มีอคติต่อกันในการทำงาน นายจ้างดำเนินการจะจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถเอื้ออำนวยความสะดวกและเป็นไปอย่างถูกต้องตามหลักสุขลักษณะในการทำงาน ก่อให้การจูงใจให้ต้องการทำงาน และลูกจ้างทำงานด้วยความพึงพอใจ รวมไปถึงการสื่อสารให้เกิดความเข้าใจและได้รับความรู้ในและเรื่องชีวนามัย เป็นการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน แรงงานทำงานด้วยความสุขใจ

๒. ข้อควรปฏิบัติในการจ้างงานด้วยหลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ และหลักทศ ๖ ด้านค่าจ้างและสวัสดิการ

การจ้างงานแรงงานนอกระบบ นายจ้างและลูกจ้างต้องมีความเมตตา ความปรารถนาดีต่อกัน โดยนายจ้างต้องกำหนดค่าจ้างตามความเป็นจริงด้วยเหตุและผล และความปรารถนาดีที่ต้องการให้ลูกจ้างมีรายได้ที่เพียงพอต่อการยังชีพ ไม่เอาเปรียบลูกจ้างในการกำหนดค่าจ้างที่ต่ำกว่าความเป็นจริง และลูกจ้างต้องตั้งใจทำงานให้ได้ตามข้อตกลงที่มีต่อกัน การความเข้าใจกันเกี่ยวกับรายละเอียดของงานเพื่อกำหนดค่าจ้างที่มีความสมดุลกัน การสร้างขวัญกำลังใจให้กันเมื่องานสำเร็จและเป็นไปตามสัญญาที่ตกลงกันไว้ และการอภัยกันและช่วยกันแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลง

ด้านงานที่มีคุณค่า

การจ้างงานแรงงานนอกระบบนายจ้างและลูกจ้างต้องปรารถนาดีต่อกันในร่วมมือกันส่งเสริมให้เกิดโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีความกรุณาต่อกันด้วยการร่วมรับฟังการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน การสร้างความไว้วางใจกันและกันด้วยความซื่อสัตย์ต่อกัน และการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองในการทำงานอย่างซื่อตรง

ด้านคุณภาพการทำงาน

การจ้างงานแรงงานนอกระบบ นายจ้างต้องมีความปรารถนาดีที่จะให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกในการทำงาน อีกทั้งมีความกรุณาต่อลูกจ้าง โดยการคำนึงถึงแรงงานผู้ปฏิบัติงานต้องไม่ได้รับอันตรายจากการทำงาน โดยการจัดเตรียมเครื่องมืออุปกรณ์ป้องกันภัยให้กับลูกจ้าง และการใช้คนให้ตรงกับงานเพื่อผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นโดยง่าย และสร้างสรรค์งานที่ดี และเกิดความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน

ขั้นตอนที่ ๔ การนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

๑. รูปแบบการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการเชิงพุทธบูรณาการ

การสร้างคามยุติธรรมในการกำหนดค่าจ้างแรงงาน ด้วยการประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ แก่ผู้ประกันตนของแรงงานเป็นเรื่องสำคัญ ที่แรงงานนอกระบบยังไม่เข้าใจถึงสิทธิที่ตนเองจะได้รับการคุ้มครอง และสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ การสร้างความเข้าใจถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อให้ นายจ้างและลูกจ้างใช้เป็นเหตุผลในการเจรจาตกลงกัน เพื่อให้เป็นมาตรฐานไปในแนวเดียวกัน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของ

ตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น มีความจริงใจกำหนดค่าจ้างและงานโดยไม่มีอคติต่อกันจะสามารถฉายภาพของความจริงออกมาปรากฏได้ ในการประกอบการเจรจาตกลงค่าจ้างที่กำหนดทั้งสองฝ่ายจะสามารถอธิบายเหตุผลประกอบการตกลงให้แก่กันและกันได้อย่างสอดคล้องต้องกัน และเป็นไปตามสถานการณ์ความเป็นจริง เป็นการนำเอาหลักพุทธธรรม ในหลักอคติธรรม ๔ และหลักพรหมวิหาร ๔ มาบูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีทางตะวันตก มาใช้อย่างเหมาะสมกับการจ้างงานในการยุติการขัดแย้ง ยุติความไม่พึงประสงค์ต่อกัน การละซึ่งอคติที่มีต่อกันนำไปสู่การแสวงหาซึ่งความจริง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกัน เกิดค่าจ้างที่มีความเท่าเทียมกันกับงาน การนำหลัก ๓ ส. มาใช้เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม คือ ส. สิทธิ ส. สุขภาพ ส. และส. สวัสดิการ เป็นการช่วยเหลือจากภาครัฐให้เกิดความมั่นคงในการจัดสวัสดิการมาตรฐานสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยแต่ละฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน และเกิดความสมดุลกันทั้งระบบ มีการจ่ายค่าจ้างที่ตรงเวลา และเป็นไปตามข้อตกลง เป็นการรักษาสัจจะที่ให้ไว้ต่อกันอีกด้วย อีกทั้งแรงงานต้องทำงานด้วยความความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจจริง รับผิดชอบต่องานที่ทำ อีกทั้งใช้ปัญญาในการทบทวนการทำงานเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจ้างงานทั้งฝ่ายที่ตกลงกันได้ ผลลัพธ์ที่ได้จากรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้านค่าจ้างและสวัสดิการ คือ เกิดการสร้างคนที่มีจิตใจที่ดี มีคุณค่า มีคุณธรรม จริยธรรมให้กับสังคม

๒. รูปแบบการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเชิงพุทธบูรณาการ

การส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวมด้วยความเมตตาต่อกันปรารถนาให้ลูกจ้างมีการพัฒนาฝีมือที่ได้มาตรฐานและเอื้อต่อการกำหนดค่าจ้างแรงงาน และเป็นการเพิ่มรายได้ในการดำรงชีพ การกรุณาต่อกันด้วยการร่วมกันสร้างโอกาสในการจ้างงาน โดยจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความสะดวกกับกระทรวงแรงงาน การส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้เกิดการรวมกลุ่ม การรวมตัวกันเพื่อแสดงถึงตัวตนของแรงงานนอกระบบ มีการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการจ้างงานที่มีคุณค่าเหมาะสมกับค่าจ้างที่สมควรได้รับ เป็นการดำเนินการตามนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตและการสร้างทัศนคติที่ดีต่ออาชีพของตนเอง และสร้างความเท่าเทียมกันทั้งในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการแสดงความจริงใจในความเป็นตัวตนของแรงงานนอกระบบ ง่ายในการดำเนินการในการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยการจัดทำศูนย์ข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ข้อมูลของผู้นำจ้างและข้อมูลของผู้รับจ้างเพื่อร่วมกันสร้างเกราะกันภัยซึ่งกันและกัน มีการสร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มในการรักษาสัจจะต่อสัญญาที่ตกลงร่วมกันกับนายจ้าง การร่วมกันกำหนด

คุณลักษณะของกลุ่มที่ชัดเจนที่แสดงถึงความรู้สึกจริงใจ และสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มแรงงานของตนให้กับผู้จ้างงานหรือนายจ้าง การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในการให้แรงงานนอกระบบมาขึ้นทะเบียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม และจัดให้มีหน่วยงานเชื่อมประสานงาน/อาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยต้องหาผู้นำกลุ่มที่มีความซื่อสัตย์เสียสละ และให้กลุ่มแรงงานเข้ามาด้วยความสมัครใจ บริหารแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันรับผิดชอบในกลุ่มและตนเอง และควรมีการส่งเสริมให้ตัวแทนแรงงานนอกระบบได้เข้ามามีส่วนรวมในการคิด กำหนดยุทธศาสตร์ร่วมกับภาครัฐ ในการส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ อีกทั้งควรสร้างการมีส่วนร่วม รวมคิด รวมทำ โดยทุกภาคส่วนเพื่อเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการ รวมมือกันสร้างสรรค์พัฒนางานให้มีคุณค่า เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมและยั่งยืน ผลลัพธ์ที่ได้จากรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้านงานที่มีคุณค่า คือ เกิดงานที่มีคุณภาพนำไปสู่การพัฒนาประเทศชาติให้เจริญรุ่งเรือง เป็นการสร้างสรรค์สังคมอีกทางหนึ่งด้วย

๓. รูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงพุทธบูรณาการ

สังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนามีความเอื้ออาทรกัน ในการปฏิบัติงานหากนายจ้างมีความเมตตาต่อผู้เป็นลูกจ้าง ส่งเสริมการจ้างงานที่มีความสุขใจและสุขกาย และพ้นจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง มีการสร้างการมีส่วนร่วมหาแนวทางป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน การคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นอันดับแรกของการทำงาน การร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ชี้ให้เห็นถึงการคุ้มครองปกป้องแรงงานนอกระบบในอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน มีการตรวจสอบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอย่างเข้มแข็ง ป้องกันการไม่ปฏิบัติตามกฎกระทรวง ลดช่องว่างของการนำกฎหมายไปปฏิบัติใช้อย่างมีประสิทธิภาพยั่งยืน ผลลัพธ์ที่ได้จากรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ทำให้คนในสังคมมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี การทำงานที่มีความสุข เป็นการสร้างสรรค์สังคมให้มีการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขเช่นกัน

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรม มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา ลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยทฤษฎีการจ้างงาน และหลักพุทธธรรม เพื่อศึกษาสภาพ ปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ เพื่อเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research) กล่าวคือ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เป็นหลัก จากการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth- Interview) จากผู้ให้ข้อมูล สำคัญ (Key Informants) จำนวน ๒๕ คน และการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน ๑๒ รูป/คน วิธีการวิเคราะห์โดยหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 6' C. Technic Analysis ของ นภัทร์ แก้วนาคน, น.ด.ร.(๒๕๕๕) และระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) จากประชากร ตัวอย่าง โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) จากแรงงานนอกระบบ จำนวน ๔๐๐ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการให้คุณค่าต่อรูปแบบการ ส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากการศึกษาสรุปได้ขั้นตอนดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม การเสนอ ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิจัยโดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย ๓ ข้อ โดยผลการสรุปได้ดังนี้

๑) ลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยทฤษฎีการจ้างงาน และหลักพุทธธรรม

ปัญหาที่ต้องการทราบ คือ ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบจากการ วิเคราะห์ด้วยทฤษฎีและหลักพุทธธรรมเป็นอย่างไร และมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยเพื่อวิเคราะห์ ลักษณะการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยทฤษฎีการจ้างงาน และหลักพุทธธรรม สรุปผลได้ ดังนี้

(๑) ข้อมูลทั่วไปของแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการตอบแบบสอบถามของแรงงานนอกระบบสรุปผลข้อมูลลักษณะการแรงงานนอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน ๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๕ อายุ ๔๑ – ๕๐ ปีจำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐ การศึกษาระดับประถมศึกษาจำนวน ๑๘๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๒๕ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๑๐,๐๐๑ – ๒๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๒๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๒๕ ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นห้องเช่าจำนวน ๒๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๓.๕๐ ลักษณะการจ้างงานเป็นรายวันจำนวน ๓๖๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๒๕ การดำรงชีพจากรายได้ไม่พอเพียงกับการครองชีพ ๓๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒

(๒) ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร

ลักษณะการจ้างงานแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร มีวิธีการจ้างงานมีอิสระไม่มีการบังคับกี่ยวอย่างเป็นทางการ ใช้การเจรจาต่อรองด้วยวาจา การจ้างงานเป็นแบบรายวัน โดยยังมีความได้เปรียบเสียเปรียบระหว่างกัน และความไม่สมดุลกันระหว่างค่าจ้าง/สวัสดิการและเนื้อหาของงานระยะเวลาที่ทำงาน การจ้างงานเป็นเพียงการยึดถือแห่งสัจจะวาจาที่ให้ไว้ในข้อตกลงซึ่งกันและกัน และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง หากต่างฝ่ายต่างปฏิบัติตามข้อตกลงส่งผลต่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ส่งผลต่องานที่มีคุณค่า(Decent Work) เป็นการสร้างโอกาสในการจ้างงานในคราวต่อไป ทั้งนี้ทั้งนั้นลูกจ้างยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในสิทธิขั้นพื้นฐานในการจ้างงานของตนเอง และยังไม่มีกฎหมายที่ครอบคลุมคุ้มครองแรงงานนอกระบบ อีกทั้งแรงงานนอกระบบยังไม่มีส่วนร่วมในการพัฒนาการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้เสี่ยงต่ออันตรายต่อการทำงาน การกำหนดเงื่อนไขที่ยังไม่มีมาตรฐานที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างค่าจ้าง/สวัสดิการ และงานที่ทำ ส่งผลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ อีกทั้งที่ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐานส่วนบุคคลและครอบครัวทางด้านร่างกายและจิตใจได้ และยังถูกเลือกปฏิบัติเกิดความไม่ความยุติธรรมและเสมอภาคในสังคมอีกด้วย

(๓) การจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม

จากหลักอคติธรรม ๔ หลักพรหมวิหาร ๔ และหลักอิทธิบาท ๔ เป็นการละซึ่งอคติ ๔ ที่ควรหลีกเลี่ยงด้วยความลำเอียงเพราะรัก เพราะเกลียด เพราะโกรธ เพราะกลัว เป็นตัวแปรสำคัญที่จะ

ปิดกั้นจิตใจของนายจ้าง และลูกจ้าง ไม่ให้ตลาดเคลื่อนจนทำให้เกิดการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งในการจ้างงานขาดความชอบธรรม การละเว้นซึ่งอคติ ๔ ประการจะเป็นการการสร้างความดีงามให้กับทั้งฝ่ายนายจ้าง และลูกจ้าง ในการเจรจาต่อรองค่าจ้างแรงงานที่ใช้ความมีเหตุมีผลต่อกันและกัน การรักษาสัญญาจ้างงานที่มีต่อกันโดยตั้งมั่นต่อสัจจะที่มีให้แก่กัน ทำให้ค่าจ้างที่ลูกจ้างได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ เกิดความยุติธรรม สามารถนำไปเลี้ยงชีพได้อย่างพอเพียง ให้เกิดความสมดุลสอดคล้องกับความเป็นจริงที่จะอยู่ร่วมในสังคมอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีความสุข ส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรือง มีความสุขสงบของสังคมโดยรวม อีกทั้งใช้หลักพรหมวิหาร ๔ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา มากำกับพฤติกรรมให้ทั้งนายจ้าง และลูกจ้างร่วมมือกันส่งเสริมการดำเนินการจ้างงานที่บริสุทธิ์ และปฏิบัติตนต่อกันโดยชอบ การใช้หลักสังคหวัตถุ ๔ ในการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เกื้อกูล และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การนำหลักทศ ๖ ในทศเหฐภูมิทศ (ทศเบื่องล่าง) เป็นความสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานซึ่งนายจ้างสามารถนำไปใช้ในการมองลูกจ้างในแง่ดี เป็นการเปิดใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อได้ข้อมูลนำไปดำเนินการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถมากขึ้น และมีความยุติธรรมในการพิจารณาในค่าจ้าง และ การปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งนายจ้าง ลูกจ้าง องค์กร สังคม และประเทศชาติได้ในที่สุด การนำหลักธรรมมาที่ใช้สำหรับนายจ้างซึ่งถือว่าเป็นผู้มีอำนาจ เป็นการกำกับให้นายจ้างมีจิตใจเป็นกุศลมิให้หลงอำนาจว่าตนเป็นผู้ที่มีอำนาจเหนือกว่าลูกจ้าง ควรคำนึงถึงความเท่าเทียมกันในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และมีจิตใจที่มีแต่ความเมตตาคิดช่วยเหลือลูกจ้างทั้งการกำหนดค่าจ้างและสวัสดิการที่พอเพียงและคุ้มครองลูกจ้างทั้งทางร่างกายไม่ได้รับอันตรายจากการทำงาน และจิตใจให้ลูกจ้างมีความสุขใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งมีความยุติธรรม เทียงตรงเป็นผู้ที่มองลูกจ้างในแง่ดี ในฐานะที่มีศักดิ์ศรีศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกัน ให้เกียรติ และยกย่องว่าเป็นผู้ร่วมงานที่นำมาซึ่งคุณประโยชน์ขององค์กร ขวนขวายในการช่วยเหลือลูกจ้างอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทั้งสถานที่และอุปกรณ์ เครื่องใช้ ที่ป้องกันอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงาน ลูกจ้างต้องสนับสนุนช่วยเหลือทำงานด้วยความตั้งใจและจริงใจ และการแสดงออกที่ดี เหมาะสม ก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาจากซึ่งกันและกัน ไม่มีกิเลส ไม่เป็นอกุศล มีสติและปัญญาใคร่ครวญที่รอบคอบเพื่อนำไปสู่ความยุติธรรมและไม่ลำเอียงแบบมีอคติ หากนายจ้างและลูกจ้างนำไปปฏิบัติในการจ้างงานจะก่อให้เกิดดุลยภาพในการจ้างงานในแรงงานนอกระบบได้เป็นอย่างดี

๒) ปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบ

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ สภาพปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมเป็นอย่างไร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ สภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

สภาพปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมพบว่า แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานไม่ได้มีการวัดมาตรฐานฝีมือแรงงานจึงมีทั้งแรงงานที่มีฝีมือและไม่ฝีมือปะปนกันไป และการกำหนดค่าจ้างที่ยังไม่เป็นมาตรฐานเดียวกันขึ้นอยู่กับอำนาจการเจรจาต่อรอง การบังคับใช้กฎหมายที่ไม่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการคุ้มครองแรงงานที่ยังไม่มีหลักประกันใดๆเสี่ยงต่ออันตรายที่เกิดจากการทำงานความไม่มั่นคงในการจ้างงาน รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการยังชีพ ด้วยเพราะการขาดความร่วมมือกันขององค์กรภาคส่วนต่างๆที่เกี่ยวข้อง และยังมีคู่แข่งจากแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายอีกด้วย

๓) รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

ปัญหาที่ต้องการทราบคือ รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมเป็นอย่างไร ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย คือ เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม ซึ่งสามารถสรุปผลได้ดังนี้

๑. การส่งเสริมโดยการสร้างร่วมมือใน ๓ ภาคส่วน คือ ภาครัฐ นายจ้าง และแรงงานนอกระบบ กล่าวคือ ทั้ง ๓ ฝ่ายต้องร่วมมือกันดำเนินการแก้ไขปัญหาแรงงานนอกระบบให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม

๒. การจ้างงานที่ดีมีความยุติธรรมนั้นต้องมีความเชื่อมโยงและสมดุลกันอย่างเป็นระบบในเรื่องค่าจ้าง/สวัสดิการ งานที่มีคุณค่า และ คุณภาพชีวิตการทำงาน

๓. การจ้างงานที่ดีมีความยุติธรรมนั้นต้องเกิดได้รับสิ่งที่ดี ๓ ดี คือ สิทธิที่ดี สุขภาพที่ดี และสวัสดิการที่ดี คือ ต้องคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานเป็นอันดับแรก จากนั้นการทำงานต้องส่งเสริมให้มีความสุขกาย สุขใจ และสามารถสร้างรายได้ที่พอเพียงในการเลี้ยงชีพ มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมและได้รับความคุ้มครองด้วยกฎหมาย

๔. การจ้างงานที่ดีมีความยุติธรรมนั้นจะต้องเกิดจากจิตใจที่ดี ๔ จ. คือ จริงใจ เข้าใจ จุงใจ รวมใจ ทั้งนายจ้างและลูกจ้างใช้ความจริงใจที่มีต่อกันในการทำสัญญาจ้างงาน ด้วยเหตุผลที่มีต่อกัน

สร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน จูงใจให้เกิดความต้องการที่จะร่วมมือร่วมใจให้เป็นหนึ่งเดียว
ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๕. การจ้างงานที่ดีมีความยุติธรรมต้องเกิดผลลัพธ์ ๓ ส คือ สร้างคน สร้างงาน
สร้างสังคม กล่าวคือ แรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีคุณภาพมีการพัฒนาทั้งทางร่างกายและจิตใจ
สามารถทำงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นำมาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีสามารถอยู่ร่วมในสังคม
อย่างมีศักดิ์ศรี และมีความสุข

ระดับความคิดเห็นของแรงงานนอกระบบในการให้คุณค่าในสาระสำคัญของรูปแบบการส่งเสริม
การจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

ภาพโดยรวมพบว่าแรงงานนอกระบบให้ระดับของสาระสำคัญในรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงาน
นอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๐ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การการเจรจาตกลงค่าจ้างและสวัสดิการด้วยการยอมรับฟังเหตุและผลกัน
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔ รองลงมา คือ การปฏิบัติตามสัญญาจ้างงานโดยใช้หลักสัจจะที่มีให้ไว้ต่อกัน
เท่ากับ ๔.๓ และข้อที่ให้คุณค่าน้อยที่สุด คือ มีความเข้าใจในสถานะของกันและกัน เท่ากับ ๓.๓๕ อย่างไร
ก็ตามตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ การส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม ด้านการส่งเสริม
ค่าจ้างและสวัสดิการอยู่ในระดับมากที่สุด ๓ ข้อ ด้านงานที่มีคุณค่าอยู่ในระดับมาก ๓ ข้อ และด้าน
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ๓ ข้อ

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ กล่าวถึง ลักษณะการจ้างงานนอกระบบด้วยทฤษฎีการจ้างงานและ
หลักพุทธธรรม ปัญหาและอุปสรรคในการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ และ รูปแบบการส่งเสริมการจ้าง
งานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรมผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผลได้
ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า

๑) ลักษณะการจ้างงานของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร

นายจ้างและลูกจ้างใช้รูปแบบเจรจาตกลงด้วยวาจาหาข้อยุติ โดยการกำหนดค่าจ้าง เนื้อหางาน
และระยะเวลาการทำงาน อำนาจในการต่อรองค่าจ้างขึ้นกับเหตุและผลและความจำเป็นของแต่ละฝ่าย
สัญญาการจ้างงานไม่มีการลงลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งในการลงลายมือชื่อฝ่าย

ที่ต้องรับผิดชอบ ค่าจ้าง ลักษณะของ“ค่าจ้าง”เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง การกำหนดระยะเวลาการทำงานทั้งใช้จ้างเหมาเป็นแบบรายวัน และไม่มี ความแน่นอนในอัตราค่าจ้าง ผู้กำหนดค่าจ้างเป็นนายจ้างที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของธุรกิจเป็นสำคัญ ถ้าหากอำนาจการต่อรองเป็นของลูกจ้างก็จะคำนึงถึงการชดเชยรายได้ยามไม่ถูกจ้างงานเข้าไปในค่าจ้าง นั้นด้วย ทำให้เกิดผลกระทบต่อการได้เปรียบ และเสียเปรียบด้วยกันทั้งสองฝ่าย กล่าวคือ“ลูกจ้าง” ไม่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต และนายจ้างเสี่ยงต่อการขาดทุนจากการจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าปกติ เป็นการจ้าง งานที่ไม่เป็นธรรมที่ซ่อนไปด้วยหลักผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง โดยไม่คำนึงถึงสถานะซึ่งกันและกัน

อีกทั้งคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบซึ่งมีความยากลำบากในการใช้ชีวิต อันเนื่องมาจาก กระบวนการคุ้มครองดูแลแรงงานกลุ่มนี้ยังคงเป็นไปอย่างเชื่องช้าและไม่ได้รับการเหลียวแลอย่างจริงจัง ในการกำหนดมาตรการรองรับผลกระทบที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบทั้งที่เป็นมาตรการระยะสั้น และระยะยาวจากหน่วยงานภาครัฐที่มุ่งเน้นโดยตรงต่อแรงงานในกลุ่มนี้การจ้างงานที่มีความเสี่ยงต่อการ ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานได้ ด้วยความมีอิสระในการจ้างงานส่งผลต่อการเอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่มี อำนาจต่อรองมากกว่าในการที่จะช่วงชิงผลประโยชน์ให้แก่ตนเอง หากฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมิได้มีคุณธรรม ประจำใจ เมื่อพิจารณาถึงประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานที่มีคุณภาพ ที่จะนำมาอภิปรายผู้วิจัย ได้แบ่งออกเป็น ๔ ประเด็น คือ

(๑) ลักษณะข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับแรงงานนอกระบบ

จากการตอบแบบสอบถามของแรงงานนอกระบบสรุปผลข้อมูลลักษณะการแรงงาน นอกระบบในเขตกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และอยู่ในวัยกลางคนเป็นส่วนใหญ่ ระดับ การศึกษาที่ยังอยู่ในระดับต่ำกว่าภาคบังคับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนหากรวมถึงการรับภาระเลี้ยงดูสมาชิก ในครอบครัว ๓ คนนับว่ายังไม่เพียงพอในการยังชีพตามหลัก Living Wage หรือที่เรียกว่า“ค่าจ้างเพื่อ ชีวิต”ของ ILO ลักษณะที่อยู่อาศัยเป็นห้องเช่าที่ยังไม่เป็นไปตามสุขลักษณะ ลักษณะการจ้างงานเป็นราย วันที่ยังไม่มีความมั่นคง การดำรงชีพจากรายได้ไม่พอเพียงกับการครองชีพแสดงถึงคุณภาพชีวิต

(๒) ลักษณะการจ้างงาน ด้านค่าจ้างและสวัสดิการของแรงงานนอกระบบ

กรุงเทพมหานคร

นายจ้างและลูกจ้างใช้รูปแบบเจรจาตกลงด้วยวาจาหาข้อยุติ โดยการกำหนดค่าจ้าง เนื้อหางาน และระยะเวลาการทำงาน อำนาจในการต่อรองค่าจ้างขึ้นกับเหตุและผลและความจำเป็นของแต่ละฝ่าย สัญญาการจ้างงานไม่มีการลงลายลักษณ์อักษรเป็นหลักฐานอย่างใดอย่างหนึ่งในการลงลายมือชื่อฝ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ค่าจ้าง ลักษณะของ“ค่าจ้าง”เป็นเงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้าง การกำหนดระยะเวลาการทำงานทั้งใช้จ้างเหมาเป็นแบบรายวัน และไม่มี ความแน่นอนในอัตราค่าจ้าง ผู้กำหนดค่าจ้างเป็นนายจ้างที่คำนึงถึงผลประโยชน์ของธุรกิจเป็นสำคัญ ถ้าหากอำนาจการต่อรองเป็นของลูกจ้างก็จะคำนึงถึงการชดเชยรายได้ยามไม่ถูกจ้างงานเข้าไปในค่าจ้าง นั้นด้วย ทำให้เกิดผลกระทบต่อการได้เปรียบ และเสียเปรียบด้วยกันทั้งสองฝ่าย

กล่าวคือ“ลูกจ้าง”ไม่พอเพียงต่อการดำรงชีวิต และนายจ้างเสี่ยงต่อการขาดทุนจากการจ่าย ค่าจ้างที่สูงกว่าปกติ เป็นการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมที่ซ่อนไปด้วยหลักผลประโยชน์ของตนเองเป็นที่ตั้ง โดย ไม่คำนึงถึงสถานะซึ่งกันและกัน ปัจจัยที่เป็นเหตุ มีผลต่อความไม่มั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย ได้แก่ค่าตอบแทนแรงงานไม่เพียงพอ สถานประกอบการ การบริหารงานไม่ชัดเจนขาดทิศทาง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ได้รับ มอบหมายไม่ชัดเจน และมีการปรับเปลี่ยนงานบ่อยๆ ประสบการณ์ของผู้ใช้แรงงานเองยังขาด ประสบการณ์และขาดความสนใจใฝ่เรียนรู้^๑

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของศาสตร์ศิลป์ ละม้ายศรีได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ความมั่นคง ของแรงงานอุตสาหกรรมไทย: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” พบว่า ความมั่นคงทางด้านสังคม แรงงานอุตสาหกรรมไทยขาดความมั่นคงด้านหลักประกันด้านรายได้ สวัสดิการประกันสังคมประกัน สุขภาพตลอดจนการประกันคุณภาพชีวิตหลังเกษียณอายุ

^๑ ศาสตร์ศิลป์ ละม้ายศรี, “ความมั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕).

และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นภาพร อติวานิชยพงศ์ และคณะ^๒ ได้ศึกษาวิจัยถึงทัศนคติความไม่เป็นธรรมทางสังคมของแรงงานนอกระบบพบว่าผู้ที่รับงานไปทำที่บ้านรู้สึกกว่าตัวเองไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการที่ต้องรับค่าแรงต่ำมาก มีความเห็นว่าการที่ค่าแรงของผู้รับงานไปทำงานที่บ้านต่ำมากเป็นเพราะโรงงานที่ผลิตสินค้าต้องการลดต้นทุนค่าแรงและสวัสดิการการจ้างแรงงานมาทำงานที่โรงงาน จึงนำมาโรงงานที่ผลิตสินค้าต้องการลดต้นทุนค่าแรงและสวัสดิการการจ้างแรงงานมาทำงานที่โรงงาน จึงนำงานมาจ้างแรงงานนอกระบบ หรือแรงงานข้ามชาตินอกโรงงาน การที่ได้รับค่าแรงต่ำต้องทำงานในปริมาณงานมากขึ้นเพื่อให้อยู่รอดได้ ซึ่งค่าครองชีพสูงขึ้นทุกปี

(๓) ลักษณะการจ้างงานด้านงานที่มีคุณค่าของแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร:
โอกาสในการจ้างงาน สิทธิขั้นพื้นฐาน ความคุ้มครองแรงงาน และการมีส่วนร่วม

การจ้างงานที่มีคุณค่าของการจ้างงานแรงงานนอกระบบกรุงเทพมหานคร การมีโอกาสนในการจ้างงานขึ้นอยู่กับระบบเศรษฐกิจโดยรวม และความล้มเหลวจากการทำงานภาคเกษตรกรรมผลักดันให้แรงงานก้าวเข้าสู่แรงงานนอกระบบมากขึ้น การก้าวเข้าสู่อาเซียนทำให้แรงงานต่างด้าวมีจำนวนมากขึ้นที่ยอมรับในค่าจ้างที่ต่ำกว่า การไม่มีการบันทึกการจ้างงานอย่างเป็นทางการทำให้ไม่ได้รับการคุ้มครองแรงงานตามกฎหมาย การไม่มีความรู้ และไม่เข้าใจในสิทธิขั้นพื้นฐานของตนเองที่ควรจะได้รับจากการจ้างงาน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ เจษ อนุกุลโกคาร์ตัน ศึกษาวิจัยเรื่อง พลวัตแรงงานวิชาชีพภายใต้กรอบข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาและอุปสรรคของแรงงานวิชาชีพของประเทศไทยมีปัญหาด้านทัศนคติและพฤติกรรม โดยพบว่าแรงงานวิชาชีพไทยขาดระเบียบวินัย ขันติธรรมไม่สม่ำเสมอ^๓ อีกทั้งในการจ้างงานที่ไม่สม่ำเสมอ ทำให้อำนาจในการเจรจาต่อรองตกอยู่ที่ฝ่ายนายจ้าง เนื่องจากลูกจ้างเกรงว่าจะไม่ได้รับการจ้างงาน และไม่ได้กำหนดโดยอัตราค่าจ้างตามอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ หรือตามมาตรฐานฝีมือแรงงาน เป็นการจ้างงานลักษณะเป็นรายวัน จึงมิได้มีสวัสดิการ

^๒ นภาพร อติวานิชยพงศ์และคณะ, “ทัศนคติต่อความไม่เป็นธรรมทางสังคมของแรงงาน”, รายงานวิจัย, (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.), ๒๕๕๕).

^๓ เจษ อนุกุลโกคาร์ตัน, “พลวัตแรงงานวิชาชีพภายใต้กรอบข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘).

ใดๆให้กับแรงงานนอกระบบเหล่านั้น และมีแรงงานผู้สูงอายุจำนวนมากที่ยังคงรับจ้างใช้แรงงานเพื่อหารายได้มาประทังชีวิตสะท้อนให้เห็นถึงความไม่มั่นคงในการดำรงชีวิต และยังถูกเลือกปฏิบัติในการกำหนดค่าแรงระหว่างเพศหญิงและชายอีกด้วย โดยได้รับค่าจ้างที่ต่ำกว่าชาย และขึ้นอยู่กับสถานะความจำเป็นและผลประโยชน์มุ่งประสงค์ในการจ้างงานของแต่ละฝ่าย อีกทั้งลักษณะของระยะเวลาการจ้างงานเป็นรายวันทำให้ลูกจ้างมีโอกาสร่วมมือกันกับนายจ้างพัฒนางานเป็นไปได้น้อยขึ้นอยู่กับจิตสำนึกของการรับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเองและสังคมโดยรวมเป็นสำคัญ

และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของดุขฎิ อายุวัฒน์ และวนิชชา ณรงค์ชัย^๔ ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ในชนบทจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงงานนอกระบบที่เป็นผู้รับงานไปทำที่บ้านมีความรู้ความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้รับงานไปทำที่บ้าน พ.ศ. ๒๕๕๓ ในระดับต้น และระดับปานกลาง มากถึงร้อยละ ๕๒.๕ และร้อยละ ๔๑.๗ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในประเด็นเกี่ยวกับสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ เป็นรายข้อ พบว่า ๒ ใน ๓ ของแรงงานนอกระบบส่วนใหญ่ไม่มีความเข้าใจทั้งในส่วนของกฎหมายที่ให้การคุ้มครองและในส่วนของการส่งเสริมสิทธิแรงงาน สำหรับ ในด้านสิทธิและหน้าที่ของผู้จ้างงานและผู้รับงานไปทำที่บ้าน พบว่ากว่า ๒ ใน ๓ ของแรงงานนอกระบบไม่มีความเข้าใจเรื่องการทำสัญญาจ้าง รายละเอียดของสัญญาจ้างงาน นอกจากนี้ในด้านความปลอดภัยในการทำงาน ยังพบว่าร้อยละ ๖๐.๑ ของแรงงานนอกระบบ ไม่ทราบว่ามีความมาตรการห้ามให้เด็กต่ำกว่าอายุ ๑๕ ปี และหญิงมีครรภ์รับงานไปทำที่บ้าน และไม่ทราบว่าผู้จ้างงานต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาล ในกรณีที่แรงงานที่รับงานไปทำที่บ้านประสบอันตราย หรือ เจ็บป่วยจากการใช้อุปกรณ์ที่ผู้จ้างงานส่งมอบให้เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ด้วยสถิติ Chi-square พบว่า ปัจจัยคุณลักษณะของแรงงานนอกระบบ (รายได้รวม อาชีพหลักในชุมชน) ปัจจัยด้านประสบการณ์การย้ายถิ่นของแรงงานนอกระบบ ปัจจัยด้านการรับงานไปทำที่บ้านของแรงงานนอกระบบ (ได้แก่ เหตุผลที่รับงานมาทำที่บ้าน ลักษณะงานที่รับไปทำที่บ้าน และผู้จ้างงานที่จ่ายค่าตอบแทน)ตลอดจนปัจจัย

^๔ ดุขฎิ อายุวัฒน์ และวนิชชา ณรงค์ชัย, ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ในชนบทจังหวัดขอนแก่น, วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา, (คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖).

ด้านการได้รับสนับสนุนทางสังคมเพื่อช่วยเหลือในการใช้สิทธิแรงงานนอกระบบในจังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์กับระดับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ

(๔) ลักษณะการจ้างงานด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ

กรุงเทพมหานคร

ลักษณะคุณภาพชีวิตของแรงงานนอกระบบในการทำงานมีความรู้สึกเหนื่อยล้าจากงานที่ต้องใช้กำลังกายเป็นสำคัญและเครียดต่องานที่ไม่แน่นอนและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี อีกทั้งไม่มีการรับประกันความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการจัดหาที่พักที่ดีมีคุณภาพ ต้องอยู่อาศัยในชุมชนแออัดที่เช่าในราคาถูกไม่ถูกต้องตามสุขลักษณะ การทำงานหารายได้เลี้ยงชีพที่หาเข้ากินค่า อีกทั้งชั่วโมงการทำงานไม่ตรงกับเวลาปกติ ไม่สามารถเลือกสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยทั้งสุขภาพและไม่ต้องเสี่ยงกับอุบัติเหตุในการทำงานได้ บางครั้งต้องอดทนอยู่ในสถานที่สูง, อากาศร้อนอบอ้าว, มีเสียงดัง, มีฝุ่นละอองโดยไม่มีระบบการป้องกันอันตรายที่ดี และไม่สามารถเลือกงานที่ตนเองมีความถนัด หรือสถานที่ที่มีการอำนวยความสะดวกในการทำงาน สิ่งที่พึงปรารถนาคือการทำงานด้วยความสุข มีมิตรไมตรีต่อกันระหว่างผู้จ้างและผู้ถูกจ้าง ต้องการความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันและกัน ต้องการสถานที่ทำงานที่อยู่ไม่ไกลจากที่พักอาศัยมากนักเพื่อสะดวกในการทำงาน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ สมบุญ ยมนา^๕ ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ของแรงงานนอกระบบโดยเฉพาะกรณีผู้ขับขีมอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัด ในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ในกรณีผู้ขับขีมอเตอร์ไซด์รับจ้างนั้นส่วนใหญ่มีปัญหาเรื่องเงินทุนรองลงมา คือ ปัญหาการแย่งที่ในการประกอบอาชีพ ปัญหาเรื่องกฎหมาย ระเบียบและเงื่อนไขในการประกอบอาชีพ ปัญหาจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้มีอิทธิพล และเพื่อร่วมอาชีพตามลำดับ ผู้ที่มีแนวโน้มจะเลิกอาชีพนี้คาดหวังว่าจะเลือกทำการค้าขายหรือกลับไปประกอบอาชีพเกษตรกรรม โดยรวมมีความเห็นว่าอาชีพปัจจุบันมีความมั่นคงร้อยละ ๕๗.๒ แม้ว่ากว่าครึ่งหนึ่งเคยประสบอันตรายจากการประกอบอาชีพนี้ก็ตาม ในด้านสุขภาพ ร้อยละ ๘๐ ไม่เคยตรวจสุขภาพประจำปีส่วนใหญ่พักผ่อนด้วยการนอนวันละ ๘-๑๐ ชั่วโมง ไม่สนใจในการออกกำลังกาย สัดส่วนของผู้ดื่มและไม่ดื่มสุรามีครั้งต่อครั้ง ร้อยละ ๑๕.๘

^๕ สมบุญ ยมนา, การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้ขับขีมอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัด ในเขตกรุงเทพมหานคร, รายงานวิจัย, (กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐).

มีโรคประจำตัวได้แก่โรคภูมิแพ้ หอบหืด ต้อกระจกและความดันโลหิตต่ำ อย่างไรก็ตามส่วนใหญ่คิดว่าโรคประจำตัวที่เป็นอยู่ไม่ได้มีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพ กรณีเจ็บป่วยเล็กน้อยส่วนใหญ่จะซื้อยารับประทานเอง เจ็บป่วยมากจึงจะไปโรงพยาบาลและใช้สิทธิบัตรทอง ในการใช้บริการของรัฐส่วนใหญ่เห็นว่าได้รับความสะดวกดีมีร้อยละ ๒๑ เห็นว่าไม่สะดวกเพราะช้าและยุ่งยาก บัตรระบุโรงพยาบาลอยู่ต่างจังหวัด และยามีคุณภาพต่ำ เป็นต้น บริการจากภาครัฐที่เห็นว่าดี คือ การได้รับข้อมูลข่าวสารการรักษาความปลอดภัยสาธารณะ และการบรรเทาสาธารณภัย ส่วนการใช้การบริการนันทนาการที่รัฐจัดให้หรือสนับสนุน ปรากฏว่ามีผู้ไม่เคยใช้บริการเลยถึงร้อยละ ๔๗.๔ ส่วนในกรณีผู้ค้าขายตลาดนัดพบว่าปัญหาเรื่องเงินทุนในการประกอบอาชีพเป็นปัญหาใหญ่ของผู้ค้าขายตลาดนัดมากกว่าผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง โดยมีปัญหาการเช่าช่วงสิทธิ ปัญหาสถานที่ตั้งขายของจากบุคคลอื่น ตลาดนัดที่มีลูกค้า และผู้ค้ามากการแย่งที่ประกอบอาชีพก็จะมากขึ้นตาม ปัญหาอื่นคืออาชีพที่ทำอยู่ไม่มีกฎหมายรองรับและมีปัญหาของเจ้าหน้าที่ของรัฐที่เข้มงวด บางครั้งถูกรีดไถ เป็นต้น ผู้ค้าขายตลาดนัดมีความรู้สึกว่าอาชีพตนมีความมั่นคง โดยส่วนใหญ่ร้อยละ ๙๒.๐ ยืนยันจะทำอาชีพนี้ต่อไป การประสบอันตรายจากการทำงานมีน้อยมากเพียงร้อยละ ๘.๐ เนื่องจากมีความเสี่ยงน้อย เกี่ยวกับสุขภาพพบว่าส่วนใหญ่มากกว่าร้อยละ ๘๐ ไม่เคยตรวจสุขภาพประจำปี แม้ว่าผู้ค้าขายตลาดนัดจะมีโรคประจำตัว ได้แก่โรคความดันโลหิตต่ำ/สูง และโรคเบาหวาน แต่ส่วนใหญ่ไม่คิดว่าการมีโรคประจำตัวหรือเจ็บป่วยมีสาเหตุมาจากการประกอบอาชีพ พฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพมีน้อยกว่าผู้ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง ถ้าเจ็บป่วยเล็กน้อยส่วนใหญ่จะซื้อยาจากร้านขายยาที่มีเภสัชกรประจำมารับประทาน ถ้าเจ็บป่วยมากกว่าร้อยละ ๖๐ จะเข้ารับบริการของโรงพยาบาลภาครัฐโดยใช้สิทธิบัตรทอง จากการศึกษาพบว่าเกือบร้อยละ ๓๐ ไม่มีบัตรดังกล่าวซึ่งย่อมจะต้องเดือดร้อนถ้าเจ็บป่วยรุนแรงหรือ เรื้อรัง เมื่อถามถึงความต้องการอื่นๆ ร้อยละ ๗๙ ของผู้ตอบ ต้องการให้รัฐจัดสถานที่ประกอบอาชีพให้ และร้อยละ ๒๐.๙ ต้องการให้รัฐจัดหาอาชีพใหม่ให้สำหรับความต้องการสวัสดิการทั่วไปจากรัฐ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ที่อยู่อาศัยสำหรับผู้มีรายได้น้อย การรักษาพยาบาลฟรี เงินกู้เพื่อการลงทุนดอกเบี้ยต่ำ เบี้ยยังชีพผู้สูงอายุและเงินสงเคราะห์บุตร

๒) สภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ

(๑) ปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านนายจ้าง

ในการจ้างงานแรงงานนอกระบบนายจ้างมีความเสี่ยงกับการจ้างแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ทำให้นายจ้างเสียเปรียบในข้อตกลงการจ้างงานที่ได้ผลงานไม่สมดุลงกับค่าจ้างที่เสียไป รวมไปถึงการที่นายจ้างเสียค่านายหน้าในการจ้างงานด้วยความจำเป็นเพราะแรงงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของนายจ้างจึงต้องจ่ายค่าจ้างที่สูงกว่าปกติ และยังต้องเสี่ยงกับแรงงานที่ไม่มีฝีมือ ทำให้นายจ้างไม่สามารถทราบถึงคุณภาพในการทำงาน โดยไม่มีหน่วยงานจากภาครัฐเข้ามาบริหารจัดการแก้ไขปัญหาการจ้างงานแรงงานนอกระบบอย่างเป็นรูปธรรม

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของศาสตราจารย์ ละม้ายศรี ที่ศึกษาเรื่อง “ความมั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” ที่พบว่า ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ ของแรงงานอุตสาหกรรมไทยส่วนใหญ่ยังขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ เนื่องจากมีรายได้จากการทำงานอย่างเดียว ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ต้องประหยัด อดออมจึงจะสามารถอยู่จนถึงวันเงินเดือนออก^๖

และยังสอดคล้องกับสมศรี ศิษย์มัตได้ศึกษาวิจัย “เรื่องตลาดแรงงานไทยและบทบาทในการสร้างความแข็งแกร่งให้เศรษฐกิจไทย”พบว่า ผลกระทบในระดับอุตสาหกรรมว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำที่แบบก้าวกระโดดอาจส่งผลให้มีการเลิกจ้างแรงงานในบางธุรกิจที่มีกำไรต่ำจนแบกรับภาระต้นทุนที่เพิ่มขึ้นไม่ไหว ซึ่งการวิเคราะห์ในระดับอุตสาหกรรมนี้จะเป็ประโยชน์ในการหาแนวทางบรรเทาหรือเยียวยาผลกระทบในแต่ละอุตสาหกรรมได้ตรงตามข้อเท็จจริง งานศึกษานี้ไม่ได้ปฏิเสธการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ และเห็นว่าการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำเป็นเรื่องจำเป็นและเร่งด่วน เนื่องจากค่าแรงขั้นต่ำรายวันในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพตามเกณฑ์ของค่าใช้จ่ายตามอัตราและคุณภาพ รวมถึงเกณฑ์ในเรื่องของความเป็นธรรมในการจัดสรรผลประโยชน์ให้แก่แรงงานตามคุณค่าของน้ำพักน้ำแรงที่แรงงานใช้ อย่างไรก็ตาม การปรับเพิ่มค่าแรงขั้นต่ำแบบก้าวกระโดดมีผลกระทบเชิงลบค่อนข้างรุนแรง เพราะจากการศึกษาพบว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่เดียวแบบก้าวกระโดดเป็น ๓๐๐ บาทนี้ เปรียบเสมือน

^๖ ศาสตราจารย์ ละม้ายศรี, “ความมั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ” รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕), บทคัดย่อ.

Supply Shock อย่างหนึ่งที่เกิดขึ้นในตลาดแรงงาน ซึ่งจะส่งผลต่อไปยังต้นทุนการผลิตอื่นๆ และความ
ต้องการจ้างงาน^๗

(๒) ปัญหาและอุปสรรคการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านลูกจ้าง

ปัญหาและอุปสรรคในการจ้างงานเกิดจากกลไก มาตรการการปฏิบัติ ที่ยังไม่เป็นไปตามกฎหมาย
แรงงาน เนื่องจากการจ้างงานที่มีอิสระไม่มีการบันทึกการจ้างงานอย่างเป็นทางการ จึงไม่มีการ
การจัดสวัสดิการแก่ลูกจ้าง การคุ้มครองตามกฎหมาย รวมไปถึงการไม่เข้าใจในเรื่องสิทธิของตนเอง
ในฐานะแรงงาน ส่งผลต่อการคุ้มครองจากกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และการมีทะเบียนราษฎร์
อยู่ต่างจังหวัด เป็นปัญหาและอุปสรรคอย่างหนึ่งในการคุ้มครองทั้งทางด้านแรงงานและหลักประกัน
ทางสังคม ความสม่ำเสมอในการจ้างงาน ทำให้นายจ้างมีอำนาจต่อรองมากกว่า

การมีคู่แข่งที่สำคัญ คือแรงงานต่างด้าวที่มีราคาถูกกว่า เกิดค่าจ้างไม่เป็นไปตาม
มาตรฐานเดียวกันและการกำหนดเงื่อนไขการจ้างที่ไม่เป็นธรรม การต้องเผชิญความเสี่ยงในทางเศรษฐกิจ
และสังคมที่รุนแรง ทำให้ต่างคนต่างดิ้นรนทำมาหากินขาดพลังในการรวมกลุ่มเพื่อต่อรองค่าแรงของตน

สอดคล้องกับ สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่าง
ด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า การประเมินประสิทธิภาพในการนำนโยบายไปปฏิบัติ
พบว่า อยู่ในระดับต่ำทั้ง ๕ ด้าน คือ ๑) ด้านการจัดทะเบียนแรงงานต่างด้าว ๒) ด้านการกำกับติดตาม
ดูแล ๓) ด้านการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว ๔) ด้านความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการ
และ ๕) ด้านการป้องกันผลกระทบด้านลบ สำหรับปัจจัยที่ส่งผลให้ ประสิทธิภาพของการดำเนินนโยบาย
แรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ๑) นโยบายแรงงานต่างด้าวขาดความชัดเจนและไม่สอดคล้องกับ
ปัญหาและความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย ๒) หน่วยงานที่นำนโยบายไปปฏิบัติขาดความพร้อมด้าน
งบประมาณ กำลังคน และวัสดุอุปกรณ์ และ ๓) ปัจจัยด้านการให้ความร่วมมือของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
(คือ ผู้ประกอบการ และประชาชนในท้องถิ่น) อยู่ในระดับน้อย^๘

^๗ สมศจี ศึกษาต์. “ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท”, รายงานวิจัย, (ฝ่ายสถิติและ
ข้อเสนอแนะ: ธนาคารแห่งประเทศไทย, ๒๕๕๔).

^๘ สรรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ, “ประสิทธิภาพของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก”, วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๒).

ปัญหาจากการถูกว่าจ้างงานที่ไม่ต่อเนื่องและไม่สม่ำเสมอ ทำให้แรงงานไม่มีอำนาจในการต่อรองทั้งกับนายจ้าง หรือหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้อง ลูกจ้างไม่สามารถเลือกงานตามที่ตนเองพึงพอใจ ได้ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่องอาชีพอนาคตและความปลอดภัยในการทำงาน ความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยได้รับบาดเจ็บในการทำงานการทำงานทำให้มีปัญหาสุขภาพและสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยปัญหาด้านสุขภาพ และความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน เกิดความวิตกกังวลเรื่องรายได้ที่ไม่แน่นอนและการมีหนี้สิน

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์นักวิจัยจากทีดีอาร์ไอ ได้ทำการศึกษาความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับแนวโน้มของค่าจ้างในประเทศไทย เนื่องจากความเหลื่อมล้ำของการศึกษาเป็นสาเหตุหนึ่งของความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในสังคมไทย และรายได้ของครัวเรือนเชื่อมโยงกับการศึกษา จึงทำการศึกษาโดยดูเรื่อง การเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงการศึกษาในระดับต่าง ๆ กับแนวโน้มของค่าจ้างของกลุ่มการศึกษาต่าง ๆ และดูการเปลี่ยนแปลงของความไม่เท่าเทียมกันในช่วง ๒๔ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ.๒๕๒๙-๒๕๕๒) พบว่า เรื่องโอกาสทางการศึกษาสัมพันธ์กับค่าจ้าง คนที่มาจากครอบครัวที่เสียเปรียบทางเศรษฐกิจและสังคม จะทำให้เขาเสียเปรียบด้านโอกาสการเข้าถึงการศึกษา อาจจะเป็นทั้งคุณภาพการศึกษาและการเข้าถึงอุดมศึกษาด้วย และส่งผลต่อเนื่องมาจนถึงเมื่อเข้ามาสู่ตลาดแรงงานก็มีความเหลื่อมล้ำของรายได้หรือค่าจ้าง ที่ผ่านมารายได้ระหว่างกลุ่มอุดมศึกษากับกลุ่มมัธยมห่างกันขึ้นเรื่อย ๆ ค่าจ้างของผู้จบอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นประมาณ ๑๕๐% แต่ค่าจ้างของผู้จบการศึกษาระดับมัธยมเพิ่มขึ้นเพียงครึ่งหนึ่งของกลุ่มระดับอุดมศึกษา ดร.ดิลกะ ที่กล่าวถึง หากจะลดความเหลื่อมล้ำของโอกาสทางการศึกษากับค่าจ้างแรงงานให้มีความสมดุลมากขึ้น ควรเน้นเรื่องการยกระดับคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไม่ใช่แค่การกระจายให้ทั่วประเทศแต่ต้องคำนึงถึงคุณภาพที่เท่าเทียมกันด้วย และผลิตคนที่จบปวช. ปวส. ให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานและสำหรับผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานอยู่แล้วควรมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะฝีมือแรงงานให้เพิ่มขึ้น และต้องเป็นการทำต่อเนื่อง จึงจะเกิดผลช่วยลดความเหลื่อมล้ำของการศึกษาและค่าจ้างได้ในระยะยาว^๔

^๔ ดิลกะ ลัทธพิพัฒน์, “คุณภาพการศึกษาช่วยลดความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงาน”, รายงานวิจัย, (ทีมสื่อสารสาธารณะ-ทีดีอาร์ไอ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔).

๓) รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานด้วยหลักพุทธธรรม

(๑) รูปแบบการส่งเสริมค่าจ้างและสวัสดิการเชิงพุทธบูรณาการ

การจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมเป็นแนวทางหนึ่งในการแก้ปัญหาการจ้างงานที่สอดคล้องกับสังคมไทยด้วยคนไทยที่มีจิตใจที่ดี มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันซึ่งกันและกันนำพาสังคมไทยอยู่ร่มเย็นเป็นสุข จึงเป็นนิมิตหมายที่ดีของการจ้างงาน ในการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ร่วมกับแนวคิดทฤษฎีตะวันตกในการส่งเสริมการจ้างงาน รูปแบบการจ้างงานนับว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสม และเห็นสมควรเป็นอย่างยิ่ง แสดงถึงความพยายามของภาครัฐในการสร้างคุณธรรมในการกำหนดค่าจ้างแรงงาน สอดคล้องกับศึกษาวิจัยของพระเทพปริยัติเมธี (สฤณี สิริธโร) เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคม” พบว่า เมื่อมีอคติ คือความลำเอียง เพราะชอบ เพราะชัง เพราะกลัวต่ออำนาจวาสนา และเพราะหลงใหลลาเบาปัญญา รู้เท่าไม่ถึงการณ์ต่อกันแล้วก็จะไปกันไม่ได้ คือ จะพัฒนาสร้างสรรค์อะไรก็เป็นไปไม่ได้ ความไม่มีอคติต่อกัน จึงเป็นธรรมานุธรรมปฏิบัติที่สำคัญอันเป็นเหตุปัจจัย ทำให้คนเรามองกันในแง่ดี มีเมตตจิตที่ดี สร้างสรรค์ความคิด นึกถึงความดีของกัน ร่วมกันรักษาระเบียบวินัย มีหัวใจพระพรหม สร้างสมความสามัคคี มั่งมีความเสียสละ ถอดมานะทิฐิ^{๑๐}

การประชาสัมพันธ์ให้เข้าใจถึงสิทธิประโยชน์ ต่างๆ แก่ผู้ประกันตนเป็นเรื่องสำคัญที่แรงงานนอกระบบยังไม่เข้าใจถึงสิทธิที่ตนเองจะได้รับการคุ้มครอง และสวัสดิการที่ตนควรจะได้รับ การสร้างความเข้าใจถึงการกำหนดอัตราค่าจ้างขั้นต่ำและอัตราค่าจ้างตามมาตรฐานฝีมือ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แรงงานเกิดการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ความไม่มีอคติต่อกันจะสามารถฉายภาพของความจริงออกมาปรากฏได้ การเจรจาตกลงค่าจ้างที่กำหนดทั้งสองฝ่ายจะสามารถอธิบายเหตุผลประกอบการตกลงให้แก่กันและกันได้อย่างสอดคล้องต้องกัน และเป็นไปตามสถานการณ์ความเป็นจริง เป็นการนำเอาหลักพุทธธรรม ในหลักอคติธรรม ๔ และหลักพรหมวิหาร ๔ มาบูรณาการร่วมกับแนวคิด ทฤษฎีทางตะวันตก มาใช้อย่างเหมาะสมกับการจ้างงานในการยุติการขัดแย้ง ยุติความไม่พึงประสงค์ต่อกัน การละซึ่งอคติที่มีต่อกันนำไปสู่การแสวงหาซึ่งความจริง และสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันระหว่างนายจ้างและลูกจ้างพิจารณาด้วยเหตุและผล เกิดค่าจ้างที่มีความเท่าเทียมกันกับงาน

^{๑๐} พระเทพปริยัติเมธี (สฤณี สิริธโร), “ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคม”, รายงานวิจัย, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕).

การนำหลัก ๓ ส. มาใช้เพื่อให้เกิดการจ้างงานที่เป็นธรรม คือ ส. สิทธิ ส.สุขภาพ และ ส.สวัสดิการ เป็นการช่วยเหลือจากภาครัฐให้เกิดความมั่นคงในการจัดสวัสดิการมาตรฐานสำหรับแรงงานนอกระบบ โดยแต่ละฝ่ายต้องมีความจริงใจต่อกัน และเกิดความสมดุลกันทั้งระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ อมรสิริพงศ์^{๑๑} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่า รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ รูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมแบบ “พหุลักษณะ” ซึ่งเป็นรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมในลักษณะของการบูรณาการความร่วมมือกันของทุกภาคส่วนทั้งจากหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่อยู่ภายในและภายนอกพื้นที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เชื่อมประสานเข้ากับทุนทางสังคม ทรัพยากร ภูมิปัญญาประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น โดยจัดตั้งกลุ่มหรือเครือข่ายสภาเด็กและเยาวชนทั้งในและนอกระบบโรงเรียน โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ประสานงานและผู้อำนวยความสะดวกสำหรับวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถแบ่งได้เป็น ๘ ขั้นตอน คือการสำรวจข้อมูลและสภาพปัญหาของเด็กและเยาวชน การจัดเวทีระดมความคิด การร่วมวางแผน การระดมทุนและทรัพยากร การนำแผนสู่การปฏิบัติ การสร้างกลไกขับเคลื่อนสวัสดิการสังคมกลุ่มเด็กและเยาวชน การติดตามประเมินผล และการให้ข้อมูลป้อนกลับ

(๒) รูปแบบการส่งเสริมงานที่มีคุณค่าเชิงพุทธบูรณาการ

การนำหลักพุทธธรรมมาบูรณาการในการส่งเสริมจ้างงานแรงงานนอกระบบด้านงานที่มีคุณค่า ด้วยการส่งเสริมจิตสำนึกความรับผิดชอบทั้งภารกิจการงานของตนเองและต่อผู้อื่นและสังคมโดยรวมด้วยความเมตตากรุณาต่อกันตามหลักพรหมวิหาร ๔ การส่งเสริมจัดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงานนอกระบบ ให้เกิดความสะดวกกับกระทรวงแรงงาน

^{๑๑} สมศักดิ์ อมรสิริพงศ์ , “รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, รายงานวิจัย, (กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๕).

การส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบได้เกิดการรวมกลุ่ม การรวมตัวกันเพื่อแสดงถึงตัวตนของแรงงานนอกระบบ มีการส่งเสริมพัฒนาฝีมือแรงงานเป็นการจ้างงานที่มีคุณค่าเหมาะสมกับค่าจ้างที่สมควรได้รับ

การดำเนินการตามนโยบายยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน แรงงานไทยจะถูกยอมรับว่าเป็นผู้มีฝีมือ แต่มีอคติกับงานที่มีลักษณะ 3D ไม่ทำ ซึ่งแรงงานไทยควรปรับเปลี่ยนทัศนคติต่องานที่ทำ ควรมีการส่งเสริมการจ้างงาน ในการสร้างค่าจ้างแรงงานที่พอเพียงในการดำรงชีพและเป็นที่ต้องการของนายจ้างในการทำงาน หลักธรรมทั้งสองหลักนี้เป็นหลักธรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทั้งในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทั้งนายจ้างและลูกจ้าง เป็นการแสดงความจริงใจในความเป็นตัวตนของแรงงานนอกระบบ ง่ายในการดำเนินการในการบริหารจัดการของภาครัฐ โดยการจัดทำศูนย์ข้อมูลของแรงงานนอกระบบ ข้อมูลของผู้จ้างงานและผู้รับจ้าง มีการสร้างค่านิยมร่วมของกลุ่มในการรักษาสัจจะต่อสัญญาที่ตกลงร่วมกันกับนายจ้าง การร่วมกันกำหนดคุณลักษณะของกลุ่มที่ชัดเจนที่แสดงถึงความสุจริตใจ และสร้างความเชื่อมั่นในกลุ่มแรงงานของตนให้กับผู้จ้างงานหรือนายจ้าง การสร้างแรงจูงใจให้กับกลุ่มแรงงานนอกระบบ ในการให้แรงงานนอกระบบมาขึ้นทะเบียน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการรวมกลุ่ม และจัดให้มีหน่วยงานเชื่อมประสานงาน/อาชีพให้แก่แรงงานนอกระบบ โดยต้องหาผู้นำกลุ่มที่มีความซื่อสัตย์เสียสละและให้กลุ่มแรงงานเข้ามาด้วยความสมัครใจบริหารแบบช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ช่วยกันรับผิดชอบในกลุ่มและตนเอง และควรมีการส่งเสริมให้ตัวแทนแรงงานนอกระบบได้เข้ามามีส่วนรวมในการคิด กำหนด ยุทธศาสตร์ร่วมกับภาครัฐในการ ส่งเสริมการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ อีกทั้งควรสร้างการมีส่วนร่วม รวมคิด-รวมทำ ทุกภาคส่วนเพื่อเข้ามามีบทบาทในการบริหารจัดการร่วมกัน เพื่อกำหนดรูปแบบที่เหมาะสมและยั่งยืน

สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของโชคชัย สุทธาเวชและคณะ^{๑๒} ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ตัวแบบทางสายกลางของแรงงานสัมพันธ์ไทย” พบว่าทฤษฎีทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ตัวแบบแรงงานสัมพันธ์ที่สอดคล้องกับทางสายกลางของประเทศต่างๆ และตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย ได้แก่ ๑) ตัวแบบสถาบันขององค์กรที่เกี่ยวข้อง คือ ตัวแบบหน่วยงานทาง

^{๑๒}โชคชัย สุทธาเวช และคณะ, ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย, รายงานการวิจัย, (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๒).

ราชการ องค์กรณายจ้าง และองค์กรลูกจ้าง ๒) ตัวแบบกระบวนการและกลไกการมีส่วนร่วม คือ การเจรจาต่อรองร่วม การร้องทุกข์ และการมีส่วนร่วมต่างๆของฝ่ายแรงงานกับฝ่ายจัดการ ๓) ตัวแบบการจัดการระดับแรงงานสัมพันธ์ คือ ระดับสถานประกอบกิจการ ระดับกลาง (สาขาเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและพื้นที่) และระดับชาติ ๔) ตัวแบบในเชิงรูปแบบแรงงานสัมพันธ์ คือ ทวิภาคี ไตรภาคี และพหุภาคี

(๓) รูปแบบการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงพุทธบูรณาการ

การบูรณาการหลักพุทธธรรมมาส่งเสริมในการจ้างงานแรงงานนอกระบบในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากสังคมไทยเป็นสังคมแห่งพระพุทธศาสนามีความเอื้ออาทรกันในการปฏิบัติงาน มีความเมตตากรุณาซึ่งกันและกัน ผลที่ได้รับคือการจ้างงานที่มีความสุขใจและสุขกาย และพ้นจากภัยอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับทั้งนายจ้างและลูกจ้าง ในการสร้างการมีส่วนร่วมร่วมมือกันระหว่างภาครัฐและกลุ่มแรงงานนอกระบบที่ชี้ให้เห็นถึงการคุ้มครองปกป้องแรงงานนอกระบบในอันตรายที่จะเกิดจากการทำงาน มีการตรวจสอบการจ้างงานที่ไม่เป็นธรรมอย่างเข้มแข็ง ป้องกันการไม่ ปฏิบัติตามกฎหมาย ลดช่องว่างของการนำกฎหมายไปปฏิบัติใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของชวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์และคณะ^{๓๓} ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงาน ในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม พบว่า รูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดความเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานที่พัฒนาร่วมกันระหว่างผู้ร่วมวิจัยและทีมผู้วิจัยประกอบด้วย ๑) การจัดอบรมความปลอดภัยเชิงปฏิสัมพันธ์มุ่งสร้างศักยภาพหัวหน้าคนงานในการสื่อสารความเสี่ยงและความสำคัญของการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล และ ๒) การพัฒนาข้อปฏิบัติและกฎระเบียบความปลอดภัยในการทำงาน การประเมินผลการดำเนินการในระยะ ๒ เดือนและ ๓ เดือน ภายหลังการดำเนินการแก้ไขปัญหา พบว่า คนทำงานมีการสวมใส่ปลั๊กอุดหูขณะทำงานอย่างสม่ำเสมอเพิ่มขึ้นจากร้อยละ ๑๒.๖ เป็นร้อยละ ๕๖.๖ และร้อยละ ๕๙.๗ ขณะที่

^{๓๓} ชวพรพรรณ จันทร์ประสิทธิ์,รศ.ดร.และคณะ, “การพัฒนาแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”, รายงานวิจัย, (คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: สนับสนุนทุนโดยสำนักงานประกันสังคม, ๒๕๕๖).

คนทำงานสวมใส่ผ้าปิดปากปิดจมูกอย่างสม่ำเสมอเพิ่มจากร้อยละ ๔๒.๗ เป็นร้อยละ ๖๘.๒ และร้อยละ ๗๕.๒ ทั้งค่าเฉลี่ยของพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยในระยะก่อนและหลังการแก้ไขปัญหาที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$)

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นการศึกษาถึงรูปแบบส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม เพื่อศึกษาลักษณะการจ้างงานนอกระบบด้วยทฤษฎีการจ้างงานและหลักพุทธธรรม เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคของการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบ เพื่อนำเสนอรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรเสนอแนะโดยแบ่งออกเป็น ๒ ด้าน ได้แก่ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. การจ้างงานแรงงานนอกระบบควรกำหนดเป้าหมายสูงสุดของการมีรูปแบบที่ดีหรือแบบอย่างที่ดีของสังคมไทยและในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งของนายจ้างและลูกจ้าง อีกทั้งช่วยขจัดทุกข์ และสร้างประโยชน์สุขร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

๒. การจ้างงานในแรงงานนอกระบบควรมีเป้าหมายระดับกลางที่จะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผลประโยชน์แก่สังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชน

๓. การจ้างงานแรงงานนอกระบบควรมีเป้าหมายระดับพื้นฐานที่พึงจะบรรลุผลประโยชน์ ๒ ประการ คือ การจ้างงานที่นำไปสู่ความสำเร็จของผู้ประกอบการตามวัตถุประสงค์โดยธรรมแห่งการจัดตั้งกิจการ และการจ้างงานนอกระบบที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานอย่างสูง

๔. การมีกลไกหรือระบบการมีส่วนร่วมตัดสินใจในการบริหารกิจการในระดับนโยบายระหว่างผู้แทนนายจ้าง และกับผู้แทนแรงงานนอกระบบ

๕ การมีกลไกในระบบการปรึกษาหารือร่วมระหว่างผู้แทนนายจ้าง และผู้แทนแรงงานนอกระบบ

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวรูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานตามหลักพุทธธรรมในทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. การส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของแรงงานนอกระบบ
๒. การส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างตระหนักรู้ถึงความร่วมมือกันเพื่อสานประโยชน์ให้เกิดขึ้นทั้งสองฝ่าย

๓. การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดการรวมกลุ่มของแรงงานนอกระบบ มีการลงทะเบียนแรงงานนอกระบบ และจัดเวทีเพื่อสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง

๔. การส่งเสริมให้เกิดการตระหนักรู้ รับผิดชอบในหน้าที่ที่ควรปฏิบัติของนายจ้างและลูกจ้างตามกฎหมายควบคู่กับหลักศีลธรรม

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อเป็นประโยชน์ในเชิงวิชาการในประเด็นเรื่อง รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบตามหลักพุทธธรรม ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้ที่จะทำการวิจัยเรื่องการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับประเด็นนี้ ดังนี้

๑. รูปแบบการบริหารจัดการการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมของภาครัฐ
๒. รูปแบบการส่งเสริมการจ้างงานแรงงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรมระดับไตรภาคี
๓. รูปแบบแรงงานสัมพันธ์ของนายจ้างและลูกจ้างในการจ้างงานนอกระบบด้วยหลักพุทธธรรม

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย. พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย. ๒๕๓๕.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ

กนิษฐา นาวาร์ตันและคณะ.พจนานุกรมอังกฤษไทย (TIMES-CHAMBERS LEARNERS' DICTIONARY (English-Thai). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด (มหาชน), ๒๕๔๐

กัลยาณี คุณมี,รศ.ดร. การบริหารค่าตอบแทนเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมและพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ๒๕๕๔.

กัลยาณี เสนาสุ. ศาสตราจารย์ ดร.. การบริหารค่าตอบแทน เชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ ๒. (ปรับปรุงครั้งที่ ๑). กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมและการพัฒนาเอกสารวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๕๖.

กิตติทัศน์ ผกาทอง. ภาวะผู้นำตามแนวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย.๒๕๕๑.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. กฎหมายแรงงานกับการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๔. กรุงเทพมหานคร: ๒๑ เซ็นจูรี, ๒๕๓๗.

เกษมสันต์ วิลาวรรณ. สังเวียนแรงงาน. พิมพ์ครั้งที่๓. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชน, ๒๕๕๑

กุศล สุนทรธาดา. ความหลากหลาย สุขภาวะ และหลักประกันของแรงงานนอกระบบในกทม. วรชัยทองไทย และสุรีย์ พรพันพิง. บรรณาธิการ. นครปฐม, ๒๕๕๐.

ขวลิต สละ. หลักเศรษฐศาสตร์แรงงานเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

โชคชัย สุทธาเวช. ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย/ โชคชัย สุทธาเวช...[และคนอื่นฯ]. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์พัฒนาปัญญาคม มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วีพริ้นส์ ๑๙๙๑ จำกัด, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม(ต่อ)

ดำเนิน การเดินและ เสถียรพงษ์ วรรณปก. **พจนานุกรมไทย อังกฤษ**. พิมพ์ครั้งที่๑๕. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน), ๒๕๕๕.

ตติยา กรรณสูตและ จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร. **การพัฒนาระบบสวัสดิการสำหรับคนจนและคนด้อยโอกาส กลุ่มนอกกำลังแรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ศึกษาเศรษฐศาสตร์การเมือง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

ทวีศักดิ์ สุททกวาทิน. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพมหานคร: ทีพีเอ็น เพลส, ๒๕๕๑.

ทิตินา เขมมณี. **ศาสตร์การสอน: องค์ความรู้เพื่อจัดกระบวนการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

ธีรยุทธ พึ่งเพียร. **สถิติเบื้องต้นและการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุทรไพศาล, ๒๕๕๕.

บุญคง หันจางสิทธิ. **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ ประชากร แรงงาน การศึกษา ฝึกอบรม ศาสนธรรม จริยธรรม สุขภาพอนามัย สิ่งแวดล้อม**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: โอ.เอส. พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๐.

————— **เศรษฐศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: โอ เอส พริ้นติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๙.

บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. **สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๕๒.

ผไทชิต เอกจริยกร. **คำอธิบาย จ้างแรงงาน จ้างทำของ รับชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๑. กรุงเทพมหานคร: บริษัท สำนักพิมพ์วิญญูชนจำกัด, พ.ศ. ๒๕๕๖.

พงษ์รัตน์ เครือกลิ่น. **คำอธิบายกฎหมายแรงงานเพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ ๗. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นิติธรรม, ๒๕๕๒.

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ.รศ.ดร.. **การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร ฉบับปรับปรุงใหม่**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เสมอธรรม, ๒๕๕๘.

พินิจ ทิพย์มณี. **หลักกฎหมายธุรกิจ**. กรุงเทพมหานคร: วิญญูชน, ๒๕๕๘.

พระเทพโสภณ(ประยูร ธมฺมจิตฺโต) และเสฐียรพงษ์ วรรณปก. **มณีแห่งปัญญา**. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา และสถาบันบันลือธรรม, ม.ป.ป.

พระธรรมกิตติวงศ์ (ทองดี สุรเตโช). **พระในบ้าน**. กรุงเทพมหานคร: คณากรรมการพิมพ์, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม(ต่อ)

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). **ทำอย่างไรจึงจะเรียนเก่ง**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตฺโต). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). **หลักสูตรอารยชน**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด, ๒๕๕๒.

_____ **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๗. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

_____ **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เอส. อาร์. พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๕๑.

_____ **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ ๑๙. กรุงเทพมหานคร: เอส อาร์ พรินต์ติ้ง แมสโปรดักส์, ๒๕๕๓.

พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส. **ความยุติธรรมในมุมมองพุทธศาสนา**. กรุงเทพมหานคร. มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.

พระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ (ฉบับที่ ๑๙) พ.ศ. ๒๕๕๑. บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา ๑ ลักษณะ ๖ จ้างแรงงาน มาตรา ๕๗๕ .

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๑. เล่ม ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก. ๒๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๑. เล่มที่ ๑๒๕ ตอนที่ ๓๙ ก. หน้า ๑๙-๒๒. ๑๗ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๑.

พระสัทธัมมโชติกะ ธัมมาจริยปรมัตถโชติกะ. **มหาอภิธัมมัตถสังคหฎีกา**. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐.

พิสิฐ เจริญสุข. **ปกิณกรรม**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๓.

ภาณุภาคย์ พงศอดิชาติ. **การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงาน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- เยาวดี วิบูลย์ศรี. **การประเมินโครงการ: แนวคิดและแนวปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔.
- เรืองวิทย์ เกษสุวรรณ. **การบริหารค่าจ้างและเงินเดือน**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท ซีเอชยูเคชั่น จำกัด, ๒๕๔๖.
- วิบูลย์ จารุวงศ์วิชย์. นิสิต ตั้งมโนรพณ์. **กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง(Essential of negotiation. 4th Edition**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทธนาเพลส จำกัด. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันบัณฑิตบริหารธุรกิจ, ๒๕๕๕.
- ศิริภัสสร วงศ์ทองดี. **การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work-Life balance/Work-life Effectiveness)**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันดำรงราชานุภาพ, ๒๕๕๒.
- สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาแห่งประเทศไทยและกระทรวงแรงงาน. **แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙**. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วน จำกัด บางกอกบล็อก, ๒๕๕๕..
- สมชาย ภคภาสน์วิวัฒน์. **กลยุทธ์การเจรจาต่อรอง**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท พัฒนวิจัย จำกัด. ๒๕๔๕.
- สมเด็จพระญาณสังวร (เจริญ สุวฑฺฒโน). **พรหมวิหารธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บริษัทสหทัยการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๒๗.
- **รวมธรรมะ**. กรุงเทพมหานคร: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด มหาชน. ๒๕๔๓.
- สมพร เทพสิทธา, คุณธรรมและจริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: สภาสังคมสงเคราะห์แห่งประเทศไทยในพระบรมราชินูปถัมภ์. ๒๕๔๒.
- สังคีต พิริยะรังสรรค์. **แรงงานสัมพันธ์ ทฤษฎีและการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เดือนตุลา, ๒๕๔๒
- สุมาลี ปิตยานนท์. **เศรษฐศาสตร์แรงงาน**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ๒๕๕๓
- สุเมธ แสงนิมิต. **ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น**. กรุงเทพมหานคร: ส. เจริญการพิมพ์, ๒๕๕๒.
- ไสว มาลาทอง. **คู่มือการศึกษาจริยธรรม สำหรับนักเรียน นิสิต นักศึกษา นักบริหาร นักปกครองและประชาชนผู้สนใจทั่วไป**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๒.

บรรณานุกรม(ต่อ)

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๖. กรุงเทพมหานคร: บริษัทเท็กซ์ แอนด์เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด, ๒๕๕๖.

สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศและสำนักงานประกันสังคม. งานที่มีคุณค่าและเศรษฐกิจนอกระบบ. กรุงเทพมหานคร: องค์การแรงงานระหว่างประเทศ, ๒๕๕๖.

หลวงเทพรัตนสุโขทัย(ทวีรมธัช ป.๙). ธาตุปทัติกา. พิมพ์ครั้งที่ ๖. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิมพ์งามกุญราวิทยาลัย, ๒๕๔๑.

อนุกรรมการฝ่ายงานวิจัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. ความเหมาะสมในการขยายความคุ้มครองประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบ. โครงการวิทยาลัยการเมือง: คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๘.

อุทัย บุญประเสริฐ. หลักการบริหารแบบใช้โรงเรียนเป็นฐาน. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. คณะครุศาสตร์, ๒๕๔๔.

อัจฉรา ภาณุรัตน์. บริบทและแนวโน้มทางการบริหารการศึกษายุคหลังความทันสมัย. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๐.

อำนวย เกาตระกุล. เอกสารประมวลความรู้ เรื่อง หลักทฤษฎี แนวคิดการวิจัย สำหรับใช้เป็นฐานความรู้ในการศึกษา ค้นคว้าวิจัย เรื่องการพัฒนารูปแบบการบริหารความรู้ในสถาบันการอาชีวศึกษาไทย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยสยาม, ๒๕๔๘.

(๒) บทความ:

กระทรวงแรงงาน. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๖ และ แผนปฏิบัติการส่งเสริมคุ้มครองและพัฒนาแรงงานนอกระบบประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๗. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๗.

จีระ หงส์ลดารมภ์. ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ. วารสาร คน, ๔ พฤศจิกายน ๒๕๔๓.

พสุ เดชะรินทร์. ผู้นำตามหลักพระพุทธศาสนา. กรุงเทพธุรกิจ. วันอังคารที่ ๒๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๒.

ลิขิต อีร์เวคิน. “คุณภาพของสังคม”. สยามรัฐ, ๒๐ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๑.

วรารักษ์ สามโกเศศ. ดุลยภาพ ค่าจ้าง และความสุข. มติชนรายวัน, วันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๕๔ .

บรรณานุกรม(ต่อ)

วาโร เฟ็งสวัสต์. การวิจัยพัฒนารูปแบบ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; ปีที่ ๒ ฉบับที่ ๔: กรกฎาคม – ธันวาคม ๒๕๕๓.

ศุภชัย เมืองรักษ์. พรหมวิหาร ๔ กับการจัดการองค์กรของกรมราชทัณฑ์สิงคโปร์. บทความ. Productivity World January - February 2008.

ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. “แรงงานนอกระบบ: แรงงานนอกระบบคุณภาพชีวิตที่ยังขาดหาย”. ปีที่ ๑๒ ฉบับที่ ๑๘๖๖ วันที่ ๔ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๙.

สมภูมิ แสงวงกุล. แรงงานนอกระบบ.....เสาหลักเศรษฐกิจไทย. วารสารประชากรศาสตร์ ปีที่ ๒๖ ฉบับที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๓.

สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน. รายงานความเคลื่อนไหวด้านเศรษฐกิจ-แรงงาน ไตรมาส ๑ มกราคม - มีนาคม ๒๕๕๗. กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน: กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๗.

สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปีพ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๗.

สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ (ฉบับคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบเมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔). กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐.

สำนักงานพัฒนามาตรฐานแรงงาน กลุ่มงานนโยบายและแผนงาน. แผนปฏิบัติราชการ ๔ ปีพ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๖๐. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๗.

สำนักวิชาการ กลุ่มงานวิจัยและข้อมูล สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. แรงงานนอกระบบ: การคุ้มครองประกันสังคม. รายงานวิชาการ. ปีที่พิมพ์ เดือนกันยายน ๒๕๕๙.

———แรงงานนอกระบบ: การคุ้มครองประกันสังคม. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. ๒๕๕๖.

อุทุมพร จามรมาน. “โมเดลคืออะไร”. วารสารวิชาการ. มีนาคม ๒๕๕๑.

(๓) วิทยานิพนธ์:

เจษ อนุกุลโกคาร์ตัน. “พลวัตแรงงานวิชาชีพภายใต้กรอบข้อตกลงประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๘.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- ชวพรพรรณ จันทรประสิทธิ์.รศ.ดร.และคณะ. “การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพและลดภาวะเสี่ยงจากปัจจัยคุกคามสุขภาพในการทำงานในอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไม้: การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม”. **รายงานวิจัย**. (คณะพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: สนับสนุนทุนโดยสำนักงานประกันสังคม, ๒๕๕๖).
- ชลากร เทียนส่องใจ. “การเจรจาไกล่เกลี่ยคนกลางเชิงพุทธ: หลักการและเครื่องมือสำหรับ การจัดการความขัดแย้ง”. **พุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- ชัยอนันต์ ธีระวิชะ. **การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทเอกชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, ๒๕๔๔.
- โชคชัย สุทธาเวช และคณะ. การคุ้มครองแรงงานไทยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดย่อม. **รายงานการวิจัย**. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๔๓.
- โชคชัย สุทธาเวช และคณะ. ตัวแบบทางสายกลางของการแรงงานสัมพันธ์ไทย. **รายงานวิจัย**. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๒.
- เฉลียว รอดเขียวและคณะ. “การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวบ้านในชุมชนตลาดวัดพระศรีรัตนมหาธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก”. **รายงานวิจัย**. คณะพุทธศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- ไฉไลฤดี ยุวนะศิริ และ ภัชรบถ ฤทธิเต็ม. “การนำหลักธรรมทางพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการณ”. **รายงานการวิจัย**. วิทยาเขตเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙
- ติลกะ ลัทธพิพัฒน์. “คุณภาพการศึกษาช่วยลดความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงาน”. **รายงานวิจัย**. ทีมสื่อสารสาธารณะ-ทีดีอาร์ไอ: มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔.
- ดุษฎี आयुวัฒน์ และวณิชชา ณรงค์ชัย. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเข้าใจเรื่องสิทธิแรงงานของแรงงานนอกระบบ ในชนบทจังหวัดขอนแก่น. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต**. สาขาวิชาสังคมวิทยา. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๖.

บรรณานุกรม(ต่อ)

ถวิล คำโสภา และ พระมหาสันติ ชีรภทฺโท. สภาพปัญหาการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **รายงานวิจัย**. กองกลางสำนักงานอธิการบดี: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.

ทิพย์นภา หวนสุริยา. “อิทธิพลของกลุ่มที่มีองค์ประกอบความเป็นกลุ่มน้อยที่สุดต่อความลำเอียงระหว่างกลุ่มที่วัดโดยตรงและโดยนัยและการประเมินคุณภาพผลงานของสมาชิกกลุ่มตนและกลุ่มอื่นในผู้ที่มีความต้องการทางปัญญาสูงและต่ำ” **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

ธีรวัธ บำเพ็ญบุญบารมี. “ธรรมที่นำมาใช้กับชีวิตปัจจุบัน”. **รายงานวิจัย**. มูลนิธิเบญจกนิยา: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

นภาพร อติวานิชยพงศ์และคณะ. “ทัศนคติต่อความไม่เป็นธรรมทางสังคมของแรงงาน”. **รายงานวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.), ๒๕๕๕.

นฤดล มีเพียร. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน). **วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๑.

นิรมล นิราทรและคณะ. แผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ. **รายงานวิจัย**. สถาบันวิจัยและให้คำปรึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

บงกช เทพจารี. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกิจการพลเรือนทหารบก. **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต**. สาขาวิชาการบริหารองค์กร. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๔๗.

บุญเลิศ จีรภัทร์ และคณะ. “การจัดการบริหารประสบการณ์วิชาชีพ ครุศาสตร์ มจร.”. **รายงานการวิจัย**. คณะครุศาสตร์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๗.

บุญส่ง หาญพาณิชย์. การพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการความรู้ในสถาบันอุดมศึกษาไทย. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๖.

พรชนก ทองลาด. อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานและการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิคในภาคเหนือตอนบน. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- พระพรชัย สุขธมโม (ประสิทธิ์ สุขสันต์). “ผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการอคติ”. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.
- พระเทพปริยัติเมธี (สฤษฏ์ สิริโร). ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคม. **รายงานวิจัย**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๕.
- พระเทพปริยัติเมธี. ผศ.ดร.. ภาวะผู้นำเชิงพุทธกับการจัดการความขัดแย้งในสังคมไทย. **รายงานวิจัย**. วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณัน. “ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักเรียนปริยัติธรรม”. **ปรัชญาคุณูปบัณฑิต**. การบริหารการศึกษา: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.
- พระเมธีธรรมาลังการ และคณะ. “การใช้หลักธรรมพรหมวิหาร๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา...”. **รายงานวิจัย**. วิทยาเขตแพร่: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.
- ภคพันธ์ ศาลาทอง. กลไกสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบภาคบริการกรณีศึกษากลุ่มคนขับแท็กซี่เขตกรุงเทพมหานคร. **รายงานวิจัย**. สาขาวิชาสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, ๒๕๕๕.
- มารศรี กลางประพันธ์. “การพัฒนาพรหมวิหาร ๔ ของนักศึกษาวิชาชีพครูสังกัดสถาบันราชภัฏตามแนวพุทธร่วมกับการเรียนรู้ด้วยตนเอง”. **ครุศาสตร์คุณูปบัณฑิต** สาขาวิชาจิตวิทยาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๖.
- ยงยุทธ แฉล้มวงษ์และคณะ. “ภาพรวมนโยบายรายได้ไม่น้อยกว่า ๓๐๐ บาทต่อวันและเงินเดือนปริญญาตรี ๑๕,๐๐๐ บาท”. **รายงานวิจัย**. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๖.
- วรภาส ประสมสุข และนิพนธ์ กินาวงศ์. “หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาการศึกษาคุณูปบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยนเรศวร, ๒๕๕๐.
- วรรณธรรม กาญจนสุวรรณ และคณะ. มาตรฐานที่แรงงานนอกระบบพึงได้รับ โดยมุ่งเน้นประเด็นที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย และแนวทางการส่งเสริมสวัสดิการให้แรงงานนอกระบบ. **รายงานวิจัย**. สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๑.

บรรณานุกรม(ต่อ)

วรเศรษฐ์ สุวรรณมณีโชค. “การศึกษาทัศนคติในการประยุกต์ใช้ธรรมะเพื่อการปฏิบัติงานของบุคลากร”.
คณะวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. **รายงานการวิจัย**. สถาบันวิจัยคณะวิทยาศาสตร์:
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๓.

วิโรจน์ ณ ระนอง. “ขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบที่จะได้ผลจริง....ต้องถูกและดี”. **รายงานวิจัย**.
สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, ๒๕๕๔.

ศศิวรรณ กำลั้งสินเสริม. “กระบวนการทัศน์ในการดำเนินชีวิตยุคบริโภคนิยม”. **พุทธศาสตร์คุณูปถัมภ์**.
บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐.

ศาสตรศิลป์ ละม้ายศรี. “ความมั่นคงของแรงงานอุตสาหกรรมไทย: กรณีศึกษาจังหวัดสมุทรปราการ”
รัฐประศาสนศาสตร์คุณูปถัมภ์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระ
บรมราชูปถัมภ์, ๒๕๕๕.

สรพสิริ อรชัยพันธ์ลาภ, “ประสิทธิผลของนโยบายแรงงานต่างด้าว: ศึกษากรณีจังหวัดตาก”
. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์คุณูปถัมภ์**, คณะศิลปศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกริก, ๒๕๕๒.

สถาบันวิจัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. “ระบบคุ้มครองและสร้างความมั่นคงสำหรับแรงงานนอกระบบ”.
รายงานวิจัย. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๑.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. “โครงการศึกษาวิจัยเพื่อหารูปแบบการส่งเสริมการ
มีงานทำแก่ผู้สูงอายุในพื้นที่ชนบท”. **รายงานวิจัย**. สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๓.

สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาแห่งประเทศไทย. แผนยุทธศาสตร์กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙.
รายงานวิจัย. กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน: กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๔.

สมชาย สุขศิริเสรีกุล.แนวทางการขยายความคุ้มครองทางสังคมให้แก่แรงงานนอกระบบในประเทศไทย.
รายงานการวิจัย. สถาบันทรัพยากรมนุษย์: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๓.

สุรพล พะยอมแย้ม. “การปฏิบัติตนตามหลักอิทธิบาท ๔ และลักษณะส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อทักษะการคิด
ของนักศึกษา”. **รายงานการวิจัย**. คณะศึกษาศาสตร์: มหาวิทยาลัยศิลปากร, ๒๕๕๒.

สมบุญ ยมนา .การศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบ: ศึกษาเฉพาะกรณีผู้
ขับขี่มอเตอร์ไซด์รับจ้าง และผู้ค้าขายตลาดนัด ในเขตกรุงเทพมหานคร. **รายงานวิจัย**.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม(ต่อ)

สมรักษ์ รักษาทรัพย์และคณะ. โครงการศึกษาอาชีพและโอกาสที่จะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับผู้สูงอายุ. **รายงานวิจัย**. คณะเศรษฐศาสตร์ สถาบันวิจัยและพัฒนา: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๓.

สมศักดิ์ อมรสิริพงษ์. “รูปแบบและวิธีการจัดสวัสดิการสังคมที่เหมาะสมสำหรับกลุ่มเด็กและเยาวชนโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”. **รายงานวิจัย**. กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ: กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ๒๕๕๕.

สมศรี ศิษย์มัต. “ผลกระทบของการปรับขึ้นค่าจ้างขั้นต่ำเป็น ๓๐๐ บาท”. **รายงานวิจัย**. ฝ่ายสถิติและข้อเสนอแนะ: ธนาคารแห่งประเทศไทย. ๒๕๕๔.

อัครา สายะตานันท์. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบในภาคเกษตรกรรม. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๘.

(๔) เอกสารที่ไม่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่:

นภัทร์ แก้วนาค. **หลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 6' C. Technic Analysis**. เอกสารประกอบการสอน วิทยาลัยการทัพอากาศ. ๒๕๕๕.(อัดสำเนา)

นภาพร อติวานิชยพงศ์. **ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน**. การประชุมวิชาการประจำปี สถาบันวิจัยสังคมจุฬาฯ โครงการพัฒนาสังคมเพื่อสุขภาวะ. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔. (อัดสำเนา)

ภูษิต ประคองสาย. อ้างใน.นภาพร อติวานิชยพงศ์. **ความไม่เป็นธรรมในการจ้างงาน**. การประชุมวิชาการประจำปี สถาบันวิจัยสังคม จุฬาฯ โครงการพัฒนาสังคมเพื่อสุขภาวะ. ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๔. (อัดสำเนา)

ราชกิจจานุเบกษา ๑๒๘ ตอนพิเศษ ๙๔ ง, “**คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี แถลงต่อรัฐสภา**”, วันอังคารที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔”. (๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔. (อัดสำเนา).

วรวรรณ ชาญด้วยวิทย์. **สู่การเติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน**. มูลนิธิชัยพัฒนา.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและ มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. วันที่ ๒๙-๓๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๑. (อัดสำเนา)

บรรณานุกรม(ต่อ)

สัญลักษณ์ ช่วณกุล. รายงานการจัดเวทีสมัชชาแรงงานนอกระบบ กรุงเทพมหานคร “หลักประกันชีวิต สิทธิแรงงานนอกระบบ: สุขภาพ สวัสดิการ และงานที่มั่นคง” วันที่ ๔-๕ มกราคม ๒๕๕๕ ณ ห้องคอนเวนชั่น โรงแรมรามารการ์เด็นส์ กรุงเทพมหานคร. (อัดสำเนา).

สำนักงานประกันสังคม.ความคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบ. เอกสารประกอบการประชุมการจัดทำประชาพิจารณ์แนวทางการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ๒๙ พฤษภาคม ๒๕๔๙. (อัดสำเนา)

สำนักงานเศรษฐกิจการแรงงาน กลุ่มงานเศรษฐกิจแรงงานมหภาค กระทรวงแรงงาน. การขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙สู่การปฏิบัติ. วันที่ ๑๘ กันยายน ๒๕๕๖.(อัดสำเนา)

(๕) สื่ออิเล็กทรอนิกส์:

กระทรวงแรงงาน. หน้าที่ของนายจ้าง.บทความ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/employer/employee_duty. วันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๕๗.

กระทรวงแรงงาน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.mol.go.th/anonymouse/policy_vision_mission [วันที่๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๗].

คณะกรรมการจัดทำรายงานแสดงผลการดำเนินงานของคณะรัฐมนตรี. รายงานแสดงผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีตามแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ รัฐบาล นางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ปีที่หนึ่ง วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๔ ถึง วันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๕. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://cabinet.thaigov.go.th/arcobat/Yingluck-Report.pdf>[๑๒ สิงหาคม ๒๕๕๗].

จุติช โรบิน. มุลนิธิรีคก็เฟลเลอร์เปิดตัว ๒๐๑๓ ๑๐๐ ปี อินโนเวชั่น ชาเลนจ์ [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mediafire.com/download/015ojnrgjuxhlhb/MARS-RO+22-02-58.rar> [๒๘ กันยายน ๒๕๕๖]

ชัยพงศ์ สำเนียง. แรงงานในระบบ แรงงานนอกระบบ: สถานะที่ไม่มั่นคงและปัญหาต่อรัฐ. สถาบันศึกษานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.[Online]. แหล่งที่มา: <http://www.mediafire.com/download/015ojnrgjuxhlhb/MARS-RO+22-02-58.rar>. [๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๕].

บรรณานุกรม(ต่อ)

- มูลนิธิเพื่อการพัฒนาแรงงานและอาชีพ (มรอ.). **แรงงานนอกระบบคือใคร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mediafire.com/download/015ojnrgjuxh1hb/MARS-RO+22-02-58.rar> [๒๒ กันยายน ๒๕๕๗].
- ธนิยวงศ์ กิรติวานิชย์. **เรื่องของตุลยาภพ**. บทความ. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.jobpub.com/articles/showarticle.asp?id=1332> [๒ สิงหาคม ๒๕๕๗].
- บุษยรัตน์ กาญจนดิษฐ์. **ปัญหาและข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อขับเคลื่อนความเป็นธรรมทางสุขภาวะของแรงงานข้ามชาติ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.mwgthailand.org/autopagev4/> [๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๗].
- ฝ่ายแรงงานประจำคณะทูตถาวรประจำสหประชาชาติ. **รายงานแนวโน้มการจ้างงาน ปี ๒๕๕๗**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: <http://switzerland.mol.go.th/node/397>. (๕ สิงหาคม ๒๕๕๗).
- พระราชธรรมนิเทศ (พะยอม กัลยาโณ). **บทสัมภาษณ์พระราชธรรมนิเทศ**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.kanlayano.org>. [๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๖].
- วรภัทร์ ภูเจริญ. **พรหมวิหาร ๔ จริยรีเปลา(๑)**. นิตยสาร Secret. ฉบับวันที่ ๑๔ มีนาคม ๒๕๕๗. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://woraphat.net/2014/03/page/4/> [๑ สิงหาคม ๒๕๕๗].
- วชิรวัชร งามละม่อม. **พรหมวิหาร ๔ หลักธรรมสำหรับผู้ปกครอง**. บทความ. สถาบันวิชาการ TRDM. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.thaivijai.com/files/documents/> [๑๒ กันยายน ๒๕๕๗].
- วิชัย รัตนศิริวนิชย์. **พรหมวิหาร ๔ กับการบริหารงานในองค์กร**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: www.npc-se.co.th. [๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗].
- วิโรจน์ ณ ระนอง. **ขยายประกันสังคมสู่แรงงานนอกระบบที่จะได้ผลจริง...ต้องถูกและดี**. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2013/01/II0003.pdf> [๒๑ กันยายน ๒๕๕๖].
- ศูนย์สารสนเทศ ราชบัณฑิตยสถาน. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. พ.ศ. ๒๕๕๒**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://rirs3.royin.go.th/word18/word-18-a0.asp> [๒ ตุลาคม ๒๕๕๖].
- สารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. **ระบบนิเวศและความสัมพันธ์ระหว่างธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม**. เล่มที่ ๑๗. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://kanchanapisek.or.th/kp6/sub/book/book.php?book=17&chap=3&page=t17-3-infodetail09.html> [๒ สิงหาคม ๒๕๕๗].

บรรณานุกรม(ต่อ)

- เสาวลักษณ์ ขยทวิป. **การจัดระเบียบโครงการประชากิจวัณแรงงานนอกระบบไทย**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: [www.http://prachathai.com/journal22011/01/32745](http://prachathai.com/journal22011/01/32745) [๒๓ มกราคม ๒๕๕๔].
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://www.nso.or.th> . [๑๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖].
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. **แรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙ (ฉบับคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบ เมื่อ วันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔. กระทรวงแรงงาน. ๒๕๕๔. หน้า ก.** [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล: http://www.mol.go.th/sites/default/files/downloads/pdf/PlanStrategy_Labour555_9Minister_Dec0811.pdf [๒๘ พฤศจิกายน ๒๕๕๗].
- สำนักบริหารการทะเบียน. กรมการปกครอง. กระทรวงมหาดไทย. **"จำนวนประชากรและบ้าน."** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://stat.dopa.go.th/xstat/popyear.html> 2556. [๓ เมษายน ๒๕๕๖].
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **การสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. ๒๕๕๕. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://service.nso.go.th/nso/nsopublish/themes/theme_2-2-4.html [๒๐ กันยายน ๒๕๕๖]
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. **แรงงานนอกระบบ... แรงงานนอกสายตา??....บทความ.** [Online]. แหล่งที่มา: http://www.service.nso.go.th/nso/web/article/article_65.html [๒๘ กันยายน ๒๕๕๖].
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. **แรงงานนอกระบบ : คุณภาพชีวิตที่ยังขาดหาย.** [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://positioningmag.com/prnews.aspx?id=48248> [๒๕๕๗.มิถุนายน.๑๒].

๒.ภาษาอังกฤษ

(I) Books

- Best. John W.. **Research in Education**. New Jersey: Practice Hall Inc, 1970.
- Bruce. M.W. and Blackburn. J.W.. **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals**. Wesport: Quorum Books, 1992.
- Cascio. W.F.. **Managing Human Resources. Quality of Work Life Profit.** (7th ed.). New York: Mc Graw-Hill, 2006.

บรรณานุกรม(ต่อ)

- Cronbach. Lee J. **Aptitudes and Instructional Methods A Handbook for Research on Interactions**. New York: Wiley & Sons, 1971.
- Delamotte. Y & Katawa. S.. **Quality of Work Life in International Perspective**. Switzerland: International Labour Organization, 1984.
- Dixon. P.B.. Brian R. Parmenter. Alan A. Powell. Peter J. Wilcoxon. “**Notes and Problems in Applied General Equilibrium Economics**”, 1992.
- Hackman. J.R.. Lawler. E.E. & Porter. R.W.. **Perspective on behavior in Organization**. New York: Mc.Graw-Hill, 1997.
- Hyoung-Sun Jeong. **Expanding insurance coverage to informal sector populations: Experience from Republic of Korea**. World Health Organization, 2010.
- Greenberg and Baron. **Behavior in Organization**. New Jersey: Perntice-Hall, 1995.
- Gordon J Borrie. **Commercial law**. London: Butterworths, 1970.
- ILO: World Labour Report 2000. **Income security and social protection in a changing world**. Geneva, 2000.
- Jeong. H.S. **Health reforms in Korea: cases and implications**. Seoul: KDI, 2010.
- Keeves. P. J.. **Educational research methodology. and measurement: An international handbook**. Oxford. England: Pergamon Press, 1988.
- Lee. Y.G.. Kong. K.Y. Kim. J.S.. Choi. I.D.. Choi. K.C.. Gho. M.C. **Study on Equitable Collection of NHI Contributions between Employed and Self-employed People**. Seoul: National Health Insurance Corporation, 2006.
- Livermash. R.E. and Cook, P.J. **The Winner-Take –All Society: Why the few at the Top Get so Much More Than the Rest of Us**. New York: Penguin, 1996.
- Malla. U.N.. **Information on information employment from Nepal Labour Force Surveys**. Nepal: Central Bureau of Statistics, 2008.
- Mankiw. N. G. “**Principles of Economics**” . 3nd. Mason. Ohio: Thomson/South-Western, 2004.

บรรณานุกรม(ต่อ)

Ministry of Labour of India. **Minimum Wages Act 1948**. India: India of Ministry Labour, 1948.

Neri. M.C.. **Decent Work and The Industry outlook 1996**. Paris: OECD, 2000.

Smith. R. H.and Others. **Management: Making Organizations Perform**. New York: Macmillan, 1980

Unni. Jeemol and Rani. Uma. **Social Protection for Information Workers: Insecurities Instument and Institutional Mechanism**. Geneva: ILO, 2002.

Walton. R.E.. **Criteria for Quality of Work life**. New York: Free Press, 1975.

(II) Articles

Davis. L.E. **Ewhancing the quality of working life: developments in the United States**. International Labour. Review116. 1977.

G. Rathinakar. **A Study of Workers Protection in Management Decision Making at BHEL**. Hyderabad. International Journal of Marketing. Financial Services & Management Research Vol.1 Issue 9. September 2012.

Merton, H.C. **A Look at Factors Affecting the Quality of working Life**. Monthly Labour Review. 10 October 1977

Soren Ventegodt. **“Ouality of Life Theory I. the IQOL Theory: An Integrative Theory of the Global Quality of Life Concept”**. Research Article. The Scientific World Journal. 2003.

(III) Electronics

ILO 2002. **Women and Men in the Economy: A Statistical Picture**. [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http: //www.ilo.org](http://www.ilo.org).